



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management
e-ISSN: 2460-3767

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/>



PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA REGIONAL MAKASSAR

The Effect of Compensation, Working Discipline, and Work Environment on Employee Performance in the Source Development Center Makassar Regional Human Resources

Auliyah Fajar¹, Hasanuddin Remmang², Firman Menne²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

E-mail: auliyahf@gmail.com

Diterima 28 Agustus 2019/disetujui 24 Maret 2020

ABSTRAK

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. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) terhadap seluruh pegawai yang berjumlah 49 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PPSDM Regional Makassar.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of compensation, work discipline and work environment on employee performance at the Makassar Regional Human Resources Development Center. The sampling method uses saturated sampling (census) of all 49 employees. The data collection technique used was a questionnaire and the data analysis technique used was multiple linear regression with SPSS. The results of this study indicate that compensation has a positive and not significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance and The work environment has a positive and significant effect on employee performance PPSDM Regional Makassar.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Dunia Kerja sekarang dituntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan pelayanan dan 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 sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau instansi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi memegang peranan sangat penting. Menurut Gorda (2006) 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 (Hani, 2008). 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 (Hasibuan, 2013).

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 in-

teraksi antara kemampuan dan motivasi. Sedangkan menurut Astri (2011). 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 (Moeheriono, 2012). 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 (Hani, 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 dan disiplin (Simamora dan Henry, 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 (Mangkunegara. 2011). Aturan atau 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 bertanggung jawab 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 (Hani, 2011).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai perusahaan sebaiknya memberikan perhatian dalam hal kenyamanan karyawan saat bekerja, lingkungan kerja yang nyaman men-

jadi 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 nonlingkungan kerja. 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.

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 di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar"

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian menggunakan data berupa angka-angka (Sugiyono. 2013), selanjutnya 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 dalam masyarakat (Ferdinand, 2006). Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Dengan pengambilan sampel secara purposiv. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah menggunakan skala likert (Sugiyono, 2014; Supardi, 2013). Caranya menghadapkan responden dengan daftar pernyataan sebagai alat untuk pengumpulan data atau informasi dari responden. Setiap pernyataan yang tersedia dengan pilihan dan diberi skor angka sebagai bobot dari jawaban yang ditanyakan.

Indikator ukuran skor tersebut yaitu: (1) Jawaban sangat setuju dengan nilai skor 5; (2) Jawaban setuju dengan nilai skor 4; (3) Jawaban kurang setuju dengan nilai skor 3; (4) Jawaban tidak setuju dengan nilai skor 2; (5) Jawaban sangat tidak setuju dengan nilai skor 1. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi *linear* berganda dengan bantuan *software* (perangkat lunak) SPSS.

3. HASIL DAN PEMAHASAN

3.1. Deskripsi Responden Penelitian

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 49 pegawai yang dijadikan sebagai responden diperoleh karakteristik responden meliputi penggolongan Usia, Jenis Kelamin, pendidikan dan masa kerja.

Tabel 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 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.

Tabel 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

Pada Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin responden mayoritas laki-laki yaitu 23 orang (46,94%) dan 26 orang perempuan (53,06%). PPSDM Regional Makassar berge-rak dalam bidang pengembangan kompetensi yang ber-basis pengetahuan dan teknologi serta berwawasan kebangsaan sehingga tidak membutuhkan banyak tenaga lapangan dan tenaga teknis sehingga lebih dibutuhkan tenaga adminstrasi

Tabel 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 3 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berpendidikan SMU yaitu sebanyak tiga 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.

Tabel 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 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.

3.2. Pengujian Instrumen

3.2.1. Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh hasil pengujian instrument variabel kinerjapegawai 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.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
Pernyataan 1	0.701	> 0,281	Valid
Pernyataan 2	0.595	> 0,281	Valid
Pernyataan 3	0.692	> 0,281	Valid
Pernyataan 4	0.643	> 0,281	Valid
Pernyataan 5	0.600	> 0,281	Valid
Pernyataan 6	0.655	> 0,281	Valid
Pernyataan 7	0.585	> 0,281	Valid
Pernyataan 8	0.713	> 0,281	Valid
Pernyataan 9	0.705	> 0,281	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019.

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh hasil pengujian instrument variabel kompensasi secara keseluruhan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* yang lebih besar yaitu 0,281. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan dari variabel kompensasi yang digunakan adalah valid dan instrumen ini dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
Pernyataan 1	0.512	> 0,281	Valid
Pernyataan 2	0.595	> 0,281	Valid
Pernyataan 3	0.661	> 0,281	Valid
Pernyataan 4	0.678	> 0,281	Valid
Pernyataan 5	0.726	> 0,281	Valid
Pernyataan 6	0.647	> 0,281	Valid
Pernyataan 7	0.665	> 0,281	Valid
Pernyataan 8	0.575	> 0,281	Valid
Pernyataan 9	0.501	> 0,281	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh hasil pengujian instrumen 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.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
Pernyataan 1	0.826	> 0,281	Valid
Pernyataan 2	0.642	> 0,281	Valid
Pernyataan 3	0.611	> 0,281	Valid
Pernyataan 4	0.763	> 0,281	Valid
Pernyataan 5	0.522	> 0,281	Valid
Pernyataan 6	0.788	> 0,281	Valid
Pernyataan 7	0.743	> 0,281	Valid
Pernyataan 8	0.786	> 0,281	Valid
Pernyataan 9	0.844	> 0,281	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 8. diperoleh hasil pengujian instrumen 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.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
Pernyataan 1	0.734	> 0,281	Valid
Pernyataan 2	0.826	> 0,281	Valid
Pernyataan 3	0.703	> 0,281	Valid
Pernyataan 4	0.812	> 0,281	Valid
Pernyataan 5	0.623	> 0,281	Valid
Pernyataan 6	0.692	> 0,281	Valid
Pernyataan 7	0.845	> 0,281	Valid
Pernyataan 8	0.733	> 0,281	Valid
Pernyataan 9	0.713	> 0,281	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2019

3.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Hasil analisis reliabilitas dengan teknik alpha untuk seluruh instrumen variabel pada tabel 9, diperoleh nilai Cronbach's Alpha nilainya lebih dari 0,60, maka disimpul-

kan bahwa item-item seluruh instrumen variabel penelitian reliabel dan sangat layak untuk digunakan penelitian ini.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	alpha	Kondisi	Batas Reliabel	Keputusan	Ket.
Kinerja Pegawai	0,831	>	0,6	Reliabel	Baik
Kompen-sasi	0,798	>	0,6	Reliabel	Baik
Disiplin Kerja	0,881	>	0,6	Reliabel	Baik
Lingku-ngan Kerja	0,898	>	0,6	Reliabel	Baik

Sumber : Data diolah tahun 2019

3.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary lest square (OLR)*. Pengujian ini bertujuan untuk memperoleh nilai penduga yang tidak biasa dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi criteria asumsi klasik.

3.3.1. Hasil 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 auto korelasi. 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 10. Uji Auto Korelasi

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

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

b. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil tabel 10 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.

3.3.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantaravariabel bebas (*independen*), Jika terjadi multikolinearitas sempurna maka penaksir OLS (*Ordinary Least Square*) menjadi tidak tertentu dan varians atau kesalahan standarnya juga menjadi tidak tertentu. Uji multikoleniaritas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat VIF (*variance inflation factors*) dan nilai *tolerance*. Jika *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF <10 maka dinyatakan tidak terjadi korelasi sempurna antara

variabel independen dan sebaliknya. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Multikolinieritas

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

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 multikolinieritas pada penelitian ini.

3.4. Pengujian Hipotesis

3.4.1. 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 independen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PPSDM Regional Makassar.

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	Standardized Coefficients	T Hitung	Sig.
Konstanta (a)	8,575			
Kompensasi (X1)	0,168	0,198	1,872	0,068
Disiplin Kerja (X2)	0,383	0,415	3,371	0,002
Lingkungan Kerja(X3)	0,265	0,356	3,008	0,004
R = 0,735	F = 17,592		Sign. = 0,000	
R2 = 0,540	N = 49		α = 0,05	

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 12 hasil koefisien regresi dapat diperoleh hasil persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,575 + 0,168X1 + 0,383X2 + 0,265X3$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) 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.
- 2) Koefisien X1 (b1) = 0,168, menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) 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.

- 3) Koefisien X2 (b2) = 0,383, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) 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.
- 4) Koefisien X3 (b3) = 0,265, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X2) 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.

3.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Analisis koefisien determinansi (R2) atau *R-Square* digunakan untuk melihat berapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Dengan kata lain koefisien determinansi 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 12 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 determinansi (R2) sebesar 0,540 menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel independent, mampu menjelaskan kinerja pegawai PPSDM 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.

3.4.3. Pengujian Hipotesis, Uji Simultan dan Uji Parsial

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

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 PPSDM Regional Makassar. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel dengan kriteria keputusan adalah jika Fhitung < F tabel H0 diterima atau H1 ditolak, dan jika Fhitung > F tabel H0 ditolak atau H1 diterima.

Model hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) H0: b1 = b2 = b3 = 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 Table 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 $\alpha = 0.05$ 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.

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 tabel pada tingkat signifikansi 0,05). Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung dengan nilai tabel dengan kriteria keputusan adalah jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ H_1 diterima, dan jika $-t \text{ tabel} > t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ 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 12, perhitungan Uji Parsial (Uji t) diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai thitung 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 thitung 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 thitung 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 thitung < 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 dan dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai PPSDM Regional Makassar.

3.5. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian pada variable X1 menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai, berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasil pengujian

statistik menunjukkan bahwa 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, $t\text{-tabel } 1,872 > t\text{-tabel } 1,676$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi finansial dalam mempengaruhi kinerja pegawai yakni berupa gaji, insentif dan tunjangan. Pemberian kompensasi yang memadai akan dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja pegawai, maka kompensasi dapat menjadi motivasi yang mampu menggerakkan manusia dalam berkarya dan kompensasi layak akan mengarahkan kepada perilaku untuk mencapai hasil kerja yang baik serta serta akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai

3.6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian pada variable X2 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, berarti semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa 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, $t\text{-tabel } 3,371 > t\text{-tabel } 1,676$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Kerja merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik, Serta memberikan isyarat, bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudidayakan di kalangan pegawai agar bias mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap antara kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan atau kantor seseorang bekerja. Untuk menciptakan kondisi harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketepatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

3.7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian pada variable X3 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, berarti semakin baik Lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa 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, $t\text{-tabel } 3,008 > t\text{-tabel } 1,676$. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja menjadi penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik, Serta memberikan isyarat, bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif.

4. KESIMPULAN

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. Variabel kompensasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PPSDM Regional Makassar, dan Disiplin kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Astri, Y. (2011). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai bagian Penunjan pada PT. Iskandar Tex Surakarta tahun 2011*, Surakarta: Badan penerbit Universitas Sebelas Maret.
- Gorda, I. G. N. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed ketiga)*. Denpasar: Astabrata Bali
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan. Penerbit Universitas Diponegoro
- Hani. T. Handoko, (2008). *Mengukur kepuasan kerja*. Jakarta
- Hani. T. H. (2011). *Manajemen, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE-. Yogyakarta
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi (Ed 10)* Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Ed 5)*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, H. (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
- Supardi.2013. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Triningsih. (2006). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di SMP Negeri di Semarang Tahun Ajaran 2005/2006*. Tesis. Universitas Negeri Semarang. Semarang