

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KERJA
PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN
BENCANA DAERAH KABUPATEN
POLEWALI MANDAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**ANDI JUMIATI
2018. MM. 1. 1217**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KERJA
PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN
BENCANA DAERAH KABUPATEN
POLEWALI MANDAR**

TESIS
Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

ANDI JUMIATI
2018. MM. 1. 1217

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMPENSASI LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KERJA
PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN
BENCANA DAERAH KABUPATEN
POLEWALI MANDAR**


Oleh :

ANDI JUMIATI
2018. MM. 1. 1217

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal 02 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua

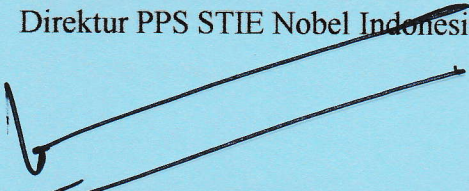

Dr. Muhammad Idris S.E., M.Si

Anggota

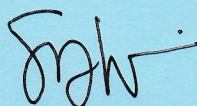

Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

Mengetahui:

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia


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

Ketua Prodi Magister Manajemen


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

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

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

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

Makassar, Februari 2021

Mahasiswa Ybs,



ANDI JUMIATI
2018. MM. 1. 1217

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

**PENGARUH KOMPENSASI LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KERJA PADA KANTOR
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN
POLEWALI MANDAR**

Nama Mahasiswa : Andi Jumiati
NIM : 2018MM11217
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Muhammad Idris S.E., M.Si
Anggota : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E, M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. Harlindah Harniati Arfan.,M.A.P

Tanggal Ujian : 02 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 030/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

ABSTRAK

Andi Jumiati. 2021. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kerja pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Asri.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh secara parsial Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar (2) pengaruh secara simultan Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar .

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 42 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Ini berarti bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai (2) Secara simultan Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar (3) secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pegawai akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar .

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, kompensasi dan Kinerja



ABSTRACT

Andi Jumiati. 2021. *The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Discipline toward Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency Office of Polewali Mandar Regency, supervised by Muhammad Idris and Asri.*

This study aims to analyze (1) the partial effect of Compensation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency Office of Polewali Mandar Regency (2) the simultaneous effect of Compensation, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance at the Agency Office. Regional Disaster Management Polewali Mandar Regency (3) the most dominant variable affects Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency Office of Polewali Mandar Regency.

This study was conducted at the Regional Disaster Management Agency Office of Polewali Mandar Regency. Determination of the sample using saturated technique by taking the entire population, as many as 42 employees. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study conclude that (1) partially Compensation, Work Environment, and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency Office of Polewali Mandar Regency. This means that Compensation, Work Environment, and Work Discipline will improve Employee Performance (2) Simultaneously Compensation, Work Environment, and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency Office of Polewali Mandar Regency (3) partially shows that work environment variables have a dominant effect on performance, this shows that the better the work environment of employees will further improve the employee performance at the Regional Disaster Management Agency Office of Polewali Mandar Regency.

Keywords: *Leadership, Motivation, Compensation and Performance*



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: *“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar”*.

Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Dr. Asri, S.Pd., M.Pd dan selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Terimakasih yang tak terhingga kepada yang kami Hormati penguji I. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar.,SE., M.Si., dan Penguji II. Ibu Dr. Harlinda Harniati Arfan., M.AP. yang telah memberikan arahan dan kontribusi nyata baik isi maupun sistematika dalam penulisan tesis kami. dari Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

3. Dr. Sylvia Sjahrlis, S.E., M.Si, A.K., C.P selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS Nobel, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Penjaminan Mutu Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
7. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, Februari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	10
2.2. Kompensasi	11
2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	11
2.2.2 Jenis Kompensasi.....	13
2.2.3. Tujuan Kompensasi.....	15
2.2.4. faktor Kompensasi.....	18
2.2.5. Indikator kompensasi.....	18
2.3. Lingkungan Kerja	21
2.3.1. Definisi Lingkungan Kerja.....	21
2.3.2. Jenis Lingkungan Kerja.....	22
2.3.3. factor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	25
2.3.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	30
2.4. Disiplin.....	31
2.4.1. Penegertian Disiplin.....	31
2.4.2. Faktor Disiplin	33
2.4.3. Indikator	34
2.5. Kinerja	36
2.5.1. Definisi Kinerja.....	36
2.5.2. Fakto-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	39
2.5.3. Penilaian Kinerja	43
2.5.4. Program Penilaian Kinerja.....	49
2.5.5. Indikator Kinerja pegawai.....	57

BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Kerangka Konseptual	59
3.2. Hipotesis.....	62
3.3. Definisi Operasional Variabel	62
BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Desain Penelitian	64
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	64
4.3. Populasi dan Sampel	64
4.4. Skala dan Pengukuran Data	65
4.5. Pengujian Instrumen Penelitian	66
4.5.1 Uji Validitas Instrumen (<i>test of validity</i>)	67
4.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen (<i>Test Of Reliability</i>)	67
4.6. Metode Pengumpulan Data	68
4.7. Teknik Analisa Data.....	68
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian	71
5.1.1. Karakteristik Responden.....	71
5.1.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian	78
5.1.3 Uji Instrumen	83
5.1.3.1. Uji Validitas.....	83
5.1.3.1. Uji Reliabilitas.....	87
5.1.4. Uji Asumsi Klasik.....	88
5.1.4.1. Uji Normalitas.....	88
5.1.4.2. Uji Multikolinearitas.....	89
5.1.5. Pengujian Hipotesis.....	90
5.1.5.1 Analisis Regresi Berganda.....	90
5.1.5.2. Uji F.....	92
5.1.5.3. Uji t.....	93
5.1.5.4. koefisien Determinasi.....	94
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	95
5.2.1. Pengaruh Secara Parsial (Uji T).....	96
5.2.2. Pengaruh Secara Simultan ((F).....	104
5.2.3. Variabel Dominan, Variabel Motivasi.....	106
BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Simpulan	107
6.2. Saran	108

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin	58
Tabel 5.2. Sebaran Responden menurut Kelompok Umur	58
Tabel 5.3. Sebaran Responden menurut Masa Kerja	59
Tabel 5.4. Hasil Uji Item Variabel	63
Tabel 5.5. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel.....	65
Tabel 5.6. Hasil Perhitungan Regresi	73
Tabel 5.7. Hasil Uji Multikolinearitas.....	75
Tabel 5.8 Hasil Uji Autokorelasi.....	77
Tabel 5.9. Hasil Uji t.....	79
Tabel 5.10. Hasil Uji F.....	83
Tabel 5.11. Hasil Uji Determinasi.....	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	37
Gambar 5.1. Grafik scatter plot	76
Gambar 5.2. Uji Normalitas	78

DAFTAR LAMPIRAN

1. Izin Penelitian
2. Kuesioner Penelitian
3. Tabulasi Data Hasil Kuesioner Penelitian
4. Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian
5. Analisis Regresi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemberian kompensasi merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Handoko (2009) mengemukakan bahwa kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi secara tepat dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2010) bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Kompensasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sistem kompensasi adalah suatu cara penggajian yang penetapannya besarnya jasa yang didasarkan system kompensasi ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang diperlukan. Jadi dalam sistem kompensasi pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung kecermatan kalkulasi mereka.

Karena itu Untuk mengembang tugas dan fungsi dari Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar, modal utama yang harus dimiliki dengan sumber daya manusia yang unggul, handal

dan terampil, pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hasil pekerjaan yang optimal, organisasi memerlukan upaya dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Schuler dan MacMilan (2012) menyatakan bahwa organisasi dapat memperoleh keunggulan yang kompetitif dengan memanfaatkan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia seperti pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik dan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi.

Pemberian kompensasi merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Handoko (2014) mengemukakan bahwa kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Pemberian kompensasi secara tepat dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Mangkunegara (2010). Kompensasi dapat meningkatkan kinerja. Dengan adanya balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga dapat

meningkatkan kinerjanya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Menurut Maryati (2014), lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas didalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia didalamnya. Salah satu aspek lingkungan kerja organisasi dalam hal ini adalah kondisi organisasi. Kondisi lingkungan kerja organisasi adalah sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para pegawai sehubungan dengan organisasi mereka. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku dalam aktivitas. Lingkungan kerja yang sehat memberikan kontribusi yang besar terhadap proses kegiatan bekerja pelayanan kepada masyarakat yang efektif. Lingkungan kerja yang kondusif menjadikan seluruh pegawai melakukan tugas dan peran mereka secara optimal. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja adalah karena keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasinya. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan.

Alex S Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,

lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”

Variabel penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin menurut Sinungan (2013), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan dan norma yang ada.

Disiplin menurut Hurlock (2013), bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik kegiatan kerja maupun kegiatan lainnya, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri.

Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar merupakan salah satu instansi atau organisasi pemerintah yang didalamnya terdapat pegawai. Fenomena menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Hal ini tercermin pada perilaku sebagian pegawai yang belum mampu melaksanakan dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tugas mengatur, menilai dan mengawasi lingkungan hidup belum optimal, tingkat pencemaran lingkungan masih tinggi serta penataan lingkungan yang nyaman dan asri belum memadai, Pada sisi jenis

pekerjaan terlihat bahwa belum sesuai dengan kriteria kinerja, lama waktu bekerja dan prestasi kerja.

Hal lain juga dalam mengelola pemanfaatan daya lingkungan belum maksimal, seperti pemanfaatan lingkungan dengan konsep sejuk masih minim. Fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada objek penelitian menggambarkan bahwa lingkungan kerja belum memberikan dukungan sepenuhnya terhadap pegawai, hal ini di tandai dengan kondisi lingkungan kerja yang masih sering terabaikan, misalnya pengaturan cahaya, sirkulasi udara dan tingginya tingkat kebisingan dalam bekerja.

Fenomena tersebut, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardian (2013) bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang tinggi terhadap kinerja pegawai. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Bintan (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja yang baik dapat memacu peningkatan *performa* pegawai. Namun demikian, Syahrul (2013) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Perbedaan hasil temuan Syahrul ini berbeda dengan penelitian lainnya mungkin disebabkan karena lingkungan kerja dijadikan sebagai variabel mediasi terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sangat tergantung dari kondisi lingkungan kerja tempat bekerja. Semakin kondusif suatu lingkungan kerja akan semakin meningkatkan kinerja seorang. Selain penjelasan diatas adalah bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan

norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2014).

Disiplin kerja merupakan suatu faktor penentu prestasi kerja pegawai yang amat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dapat dikatakan apabila pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan demikian bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai moral dan etika. Selanjutnya disebutkan pula beberapa faktor yang perlu diketahui sehubungan dengan kinerja antara lain: (1) pengetahuan tentang pekerjaan, (2) kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, (3) pengetahuan tentang standar untuk pekerjaan yang disyaratkan, (4) produktivitas pegawai berkaitan dengan jumlah dan hasil pekerjaan yang diselesaikan, dan (5) kemampuan berkomunikasi baik sesama pegawai maupun atasan.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik meneliti dengan judul: *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar.*

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar?
2. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan Disiplin Kerjacberpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar?
3. Variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan Disiplin

Kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali.

2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali..
3. Untuk menguji dan menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

1.4. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

1. Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan pada Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar mengenai variabel yang berkaitan peningkatan kinerja pegawai yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan Disiplin Kerjasama disiplin kerja.

2. Manfaat ilmiah

Sebagai salah satu khazanah pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan referensi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya yang berminat mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

3. Manfaat penulis,

Sebagai hasil karya yang dapat lebih memperluas cakrawala keilmuan dalam pengembangan sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

1. Arfandi (2010), melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang sempurna dalam memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai.
2. Budianto (2011), penelitian dengan judul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menjelaskan bahwa semakin bagus lingkungan kerja semakin memberikan kontribusi yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. Winardi (2011) melakukan penelitian dengan judul pengaruh disiplin, kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel disiplin. kompensasi menunjukkan bahwa variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai di banding dengan variabel lainnya.
4. Irmayanti, 2009. Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin Terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin Terhadap Kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara

parsial. Hasil pengujian statistik baik secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin secara nyata dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5. Mulajaya (2009) melakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel penelitian yang digunakan terdiri dari lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi sebagai variabel independent, sedangkan variabel dependent adalah kinerja pegawai. Hasil pengujian dengan menggunakan model analisis regresi berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2. Kompensasi

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan organisasi kepada para pegawai. Hal senada juga dikemukakan oleh Desler (2009) bahwa kompensasi adalah upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan seseorang yang mempunyai dua komponen yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah/gaji, insentif, komisi, dan bonus serta pembayaran yang tidak langsung seperti dalam bentuk tunjangan keuangan semisal asuransi dan uang liburan.

Handoko (2009) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara

pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Simamora (2009) menyampaikan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada pekerja, dimana sebagai komponen utamanya adalah gaji. Dalam perkembangannya bentuk kompensasi dapat berupa asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dana pensiun, program liburan, dan bentuk imbalan lainnya.

Menurut Dessler Gary (2007) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan setimpal dari pekerjaan pegawai. Hasibuan (2009) mengatakan bahwa “kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada organisasi”. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2007) kompensasi diberikan pada tenaga kerja yang melakukan kerja organisasi seperti dengan pembayaran (*pay*) insentif dan keuntungan (*benefit*), dimana organisasi harus mengembangkan dan selalu memperbaiki sistem gaji juga program insentif seperti berbagi keuntungan dan penghargaan atas produktifitas semakin tinggi.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang pemberian kompensasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diterima oleh para pegawai atas pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Martoyo (2009) fungsi kompensasi antara lain:

- a. Mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada pegawai yang berkinerja pegawai akan mendorong pegawai untuk meningkatkan efektivitas kerja.

- b. Penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi pegawai yang mengandung implikasi bahwa organisasi/perusahaan akan menggunakan tenaga kerja tersebut secara efektif dan efisien, dengan cara demikian organisasi akan memperoleh keuntungan/manfaat yang maksimal dan disinilah efektivitas kerja pegawai sangat menentukan.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebagai akibat dari penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, maka diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut dapat membantu stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2.2.2. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Dessler (2010) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

- a) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji dan insentif atau bonus/komisi.
- b) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- c) Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh organisasi manapun guna

meningkatkan kinerja pegawainya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi nonfinansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. (Kurnianto. 2009).

Sofyandi (2013) menyatakan bahwa, “Kompensasi dapat dikategorikan ke dalam dua golongan besar, yaitu:

- 1) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*). Kompensasi langsung adalah suatu balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan organisasi. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Sebagai contoh: upah/gaji, insentif/bonus.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*). Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada pegawai sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Sebagai contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, termasuk fasilitas-fasilitas dan pelayanan diberikan organisasi.”

Mondy (2013) membedakan kompensasi menjadi tiga bagian yaitu: kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial.

1. Kompensasi finansial langsung: pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk gaji, bonus, dan komisi.

2. Kompensasi finansial tidak langsung (manfaat): semua penghargaan finansial yang bukan tercakup dalam kompensasi langsung.
3. Kompensasi non finansial: Kepuasan dimana seseorang mendapatkannya dari pekerjaan itu sendiri atau dari psikologis atau lingkungan fisik dimana pekerjaan itu dilakukan.

Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *gain sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. (Wibowo, 2012)

2.2.3 Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan dari pemberian kompensasi menurut Martoyo (2009) sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pegawai menerima kompensasi berupa gaji dan upah atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, maka dengan adanya kepastian menerima upah secara periodik berarti adanya jaminan “*economic security*” beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.
- b. Pengkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi maka para pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berkinerja pegawai sehingga mendorong produktivitas serta efektifitas kerja mereka.

- c. Pengkaitan kompensasi dengan suksesnya organisasi. Makin beraninya suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi maka makin menunjukkan betapa suksesnya suatu organisasi. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi yang digunakan untuk itu makin besar.

Sedangkan menurut Davis dan Werther (2009) tujuan dari pemberian kompensasi, di antaranya: (a) Mendapatkan personal yang *kualified*; (b) Mempertahankan pegawai yang ada; (c) Menunjukkan adanya keadilan baik *internal equity* maupun *external equity*; (d) Memberi *rewards* terhadap perilaku yang sesuai dengan organisasi; (e) Mengontrol dana; (f) Menyesuaikan dengan regulasi upah yang ada; (g) Memotivasi pegawai; dan (h) Mengurangi *labor turnover* pegawai.

Menurut Mathis dan Jackson (2009) menjelaskan bahwa orang ingin diperlukan secara adil dimana semua aspek komponen termaksud gaji pokok, insentif dan tunjangan, ini adalah konsep kesetaraan yaitu keadilan yang dipersepsikan dalam suatu hubungan antara apa yang dikerjakan individu (*input*) dengan apa yang diterima oleh individu (hasil), input yang dimaksud adalah tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, pengalaman, produktivitas dan keterampilan. Sedangkan hasil yang dimaksud adalah gaji, tunjangan, pengakuan, kinerja pegawai, prestise, dan imbalan yang dipersepsikan lainnya baik terukur maupun tidak terukur.

Hal ini sesuai dengan pendapat Martoyo (2009) yang menjelaskan bahwa pegawai harus menerima gaji yang sama sesuai dengan undang-undang tentang

pemberian gaji yang sama tahun 1963, mensyaratkan organisasi untuk menggaji tenaga kerja tanpa melihat jenis kelamin melainkan berdasarkan (1) perbedaan dalam senioritas; (2) perbedaan dalam kinerja; (3) perbedaan dalam kualitas atau kuantitas; (4) keahlian lain seperti (keahlian, usaha, dan kondisi kerja).

Beberapa terminologi yang berkaitan dengan program kompensasi oleh Syaifullah (2009) yaitu:

1. Upah (*wages*), umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerja, semakin besar upah yang diterima). Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.
2. Gaji (*salary*), umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lama jam kerja), yang umumnya diterapkan pada kelompok pegawai manajemen, staf profesional, dan staf klerikal (pekerja kerah putih).
3. Insentif (*incentive*), merupakan tambahan-tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan ayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya efisiensi (pemangkasan biaya).
4. Tunjangan (*benefit*), beberapa bentuk tunjangan diantaranya adalah: asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, program pendidikan, program liburan, program pensiun, dan program tunjangan lain yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian.

5. Fasilitas (*perquisites*), merupakan kenikmatan/fasilitas yang disediakan organisasi seperti fasilitas kendaraan, rumah, akses informasi dan lain-lain yang dibutuhkan oleh individu dalam organisasi.

2.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Robbins (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi dan tunjangan yang diberikan pemberi kerja yakni:

1. Jabatan dan kinerja pegawai. Berapa lama pegawai bekerja dan bagaimana kinerjanya.
2. Jenis pekerjaan yang dilakukan. Apakah pekerjaan yang dilakukan memerlukan tingkatan pekerjaan yang tinggi.
3. Jenis bisnis. Termasuk dalam industri apakah pekerjaan ini.
4. Serikat buruh. Apakah perusahaan ini berserikat atau tidak.
5. Padat modal atau padat tenaga kerja.
6. Filosofi manajemen. Apakah filosofi manajemen mengenai pengupahan.
7. Lokasi geografis. Dimanakah organisasi ini berada.
8. Profitabilitas perusahaan. Seberapa besar kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba.
9. Ukuran perusahaan. Seberapa besarkah perusahaan ini.

2.2.5. Indikator Kompensasi

Menurut Mondy (2009) Kompensasi terbagi atas dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam

bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh pegawai. Kompensasi nonfinansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

Secara garis besar Nawawi (2009) membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu antara lain :

1. Kompensasi langsung.

Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi tidak langsung.

Pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3. Insentif.

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Disisi lain, menurut Simamora (2009) kompensasi dibagi menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Gaji.

Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada pegawai tetap dimana pembayarannya ditetapkan setiap bulan.

2. Insentif

Insentif pegawai adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak organisasi kepada pegawai agar pegawai tersebut dapat termotivasi untuk bekerja dan berkinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah berupa asuransi jiwa dan kesehatan, program pensiunan, hari raya dan tunjangan-tunjangan lainnya.

Sutrisno (2011), menjelaskan bahwa kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak pegawai dan kewajiban perusahaan yang pasti :
 - a) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang tertentu, karena keberhasilan kinerja pegawainya di atas standar.
2. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh pegawai, yakni benefit dan *services* (tunjangan pelayanan). Benefit dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan organisasi terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Definisi lingkungan Kerja

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok". Menurut Alex S Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan".

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2010). Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang diembankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk

menciptakan prestasi dari pegawai tersebut.

2.3.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Lingkungan tempat kerja/lingkungan kerja fisik (*physical workingenvironment*)
2. Suasana kerja/lingkungan non fisik (*non-physical working environment*)

Penjelasan dari dari pembagian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) yaitu sebagai berikut:

2.3.2.1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa :“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti :pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor,pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain.

Lingkunganperantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhikondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara,pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna,dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2.3.2.2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa :“Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Menurut Alex S Nitisemo (2000). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Suryadi Perwiro Sentono (2001) yang mengutip pernyataan Wyon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi

hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horizontal).

Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar seperti yang dikemukakan oleh Sarwoto (2001) bahwa : “Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun dengan baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga”. Bila tumbuh masalah mengenai penyelesaian pekerjaan misalnya, maka kondisi dalam hubungan kerja yang baik seperti ini, semua problema ditentukan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan.

Penerapan hubungan pekerjaan yang baik antar pegawai akan terlihat pada suasana kerja yang :

1. Tidak terdapat konflik antar pegawai
2. Setiap pegawai bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pegawai.
3. Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
4. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.
5. Adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai.

Hubungan kerja yang berhasil dibina antara bawahan dengan atasan akan memperlihatkan suasana antara lain :

1. Para pegawai betul-betul menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.
2. Atasan dianggap rekan sekerja yang seluruh kebijakannya perlu didukung, bukan seorang majikan yang menakutkan.
3. Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahannya.
4. Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi bawahan.
5. Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.

Oleh karena itu suatu hubungan kerja antar bawahan dengan atasan tercermin dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diberikan kepada pegawai secara baik dan benar.

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

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

sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkandengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

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

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

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien

dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasan, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan

pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makincepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untukmemenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusahauntuk mencapai keseimbangan antar panas suhu tubuh dengan suhudisekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untukmenjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebuttelah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yangberbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segaradalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakanpenghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnyaoksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihantubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untukmengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan

kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Bau-bauan di tempat kerja

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

7. Tata Warna di Tempat Kerja

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

8. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja

tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9. Musik di Tempat Kerja

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

10. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Kebanyakan orang berpendapat bahwa gaji atau insentif adalah alat yang paling ampuh untuk meningkatkan motivasi kerja, dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan disuatu organisasi kerja. Pendapat tersebut mungkin benar atau mungkin salah, tetapi seandainya benar atau salah, tidak selalu benar atau tidak selalu salah, karena motivasi kerja terlalu banyak variabel penentunya, demikian juga kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh banyak factor. Namun demikian dalam kenyataannya, dari banyak penelitian membuktikan bahwa factor gaji merupakan yang dominan dalam mencapai *job satisfaction* bagi seorang pegawai. Soekidjo, 2015.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992), dalam Mutiara, (2018) :

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja
- 4) Ketentraman
- 5) Kebersihan

Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. Fieldman (2010), antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi (Sumamur, 2012).

2.4. Disiplin

2.4.1. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja merupakan suatu faktor penentu prestasi kerja pegawai yang amat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dapat dikatakan apabila pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan

perusahaan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012 : 89), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti berpendapat bahwa pimpinan mempunyai andil yang cukup besar dalam menciptakan kondisi disiplin kerja. Disamping berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, terdapat juga berbagai faktor yang sering digunakan dalam menilai atau mengukur disiplin kerja pegawai atau pegawai.

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para pegawai yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:86), mengemukakan pengertian disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kata disiplin (terminologis) berasal dari kata latin disciplina yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata discipulus yaitu seorang yang belajar). Menurut Terry dalam Sutrisno (2009 : 87) “disiplin merupakan alat penggerak pegawai.

Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik”.

Berdasarkan berbagai pengertian tentang disiplin yang telah dikemukakan di atas penulis dapat menarik suatu kesimpulan mengenai disiplin kerja yaitu disiplin kerja adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka akan mendapatkan sanksi.

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri pegawai. Untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu faktor penentu prestasi kerja pegawai yang amat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dapat dikatakan apabila pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan.

2.4.2. Faktor Disiplin

Berdasarkan uraian tentang definisi tentang disiplin kerja selanjutnya penulis menguraikan tentang faktor yang mempengaruhi disiplin seperti yang telah ungkapkan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2009 : 89), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,

ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti berpendapat bahwa pimpinan mempunyai andil yang cukup besar dalam menciptakan kondisi disiplin kerja. Disamping berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, terdapat juga berbagai faktor yang sering digunakan dalam menilai atau mengukur disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat peneliti simpulkan bahwa pada dasarnya tujuan dari semua penerapan disiplin tersebut adalah untuk mengatur dan mendidik para pegawai untuk selalu taat pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dilihat dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang/ sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi/ perusahaan untuk tujuan tertentu.

2.4.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2012:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi.

2. Taat terhadap peraturan organisasi

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

Timpe (2010:403) mengemukakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kedisiplinan pegawai adalah:

1. Ketaatan terhadap peraturan, yaitu memahami bahwa ketaatan terhadap aturan harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk ketaatan terhadap peraturan dan ada manfaat yang diperoleh karena menegakkan aturan kedisiplinan
2. Kepatuhan terhadap perintah kedinasan, yaitu memahami bahwa kepatuhan terhadap perintah kedinasan harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk kepatuhan terhadap perintah kedinasan dan ada manfaat yang diperoleh karena patuh terhadap perintah kedinasan
3. Ketaatan terhadap jam kerja, yaitu memahami bahwa ketaatan terhadap jam kerja harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk ketaatan terhadap jam kerja dan ada manfaat yang diperoleh karena taat melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja
4. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor, yaitu memahami bahwa kepatuhan terhadap penggunaan sarana harus diperhatikan

untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk kepatuhan menggunakan sarana dan ada manfaat yang diperoleh karena taat memelihara sarana

5. Selalu bekerja sesuai prosedur, yaitu memahami bahwa bekerja sesuai prosedur harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk bekerja sesuai prosedur dan ada manfaat yang diperoleh karena selalu bekerja sesuai prosedur.

2.5. Kinerja

2.5.1. Definisi Kinerja

Organisasi yang maju adalah organisasi yang mampu mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Organisasi yang berhasil mencapai target sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya, dapat pula disebut sebagai organisasi yang mempunyai kinerja yang baik.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja pegawai atau kinerja pegawai sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (kinerja pegawai kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2009). Lebih lanjut dikemukakan, jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) karena salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*),

pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan moral atau etika.

Adapun yang menjadi alat ukur capaian kinerja organisasi adalah seberapa besar tujuan dan sasaran organisasi mampu menciptakan strategi guna mencapai visi dan misi organisasi (Mulyadi dan Setiawan, 2009).

Mathis dan Jackson (2009), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. kinerja pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas keluaran
2. Kualitas keluaran
3. Jangka waktu keluaran
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain, bila kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka

kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja seorang pegawai akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik (Prawirosentono, 2009).

Pekerjaan hampir selalu memiliki lebih dari satu kriteria pekerjaan atau dimensi. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Dalam artian, kriteria pekerjaan menjelaskan apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Oleh karena itu kriteria-kriteria ini penting, kinerja individual dalam pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada, dan hasilnya dikomunikasikan pada setiap pegawai (Mathis dan Jackson, 2009).

Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan setiap organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk *customer satisfaction*), dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik, swasta, bisnis, sosial atau keagamaan). kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan risiko input dan output dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para pegawai berdasarkan berapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan (Gomes, 2009).

Hal yang sama dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2007), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : a) kuantitas output, b) kualitas

output, c) jangka waktu output, d) kehadiran di tempat kerja, e) serta sikap kooperatif.

2.5.2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk dapat melakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap pencapaian kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi, maka hal yang terpenting perlu dipahami, diantaranya adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model partner-lawyer (Donnelly, Gibson and Ivancevich: 2007), lebih lanjut dikemukakan bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor : (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu : (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan.

Menurut Simamora (dalam Mangkunegara, 2009), dikemukakan bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individu yang terdiri atas :
 - 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demografi

b. Faktor psikologi yang terdiri atas :

- 1) Persepsi
- 2) Attitude
- 3) Personality
- 4) Pembelajaran
- 5) Motivasi

c. Faktor psikologi yang terdiri atas :

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) Job design

Menurut A. Dale Timle (dalam Mangkunegara, 2007: 15), faktor-faktor kinerja terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik, disebabkan kemampuan tinggi dan seseorang itu riya pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2007) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2006: 67) yang merumuskan bahwa:

- *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*
- *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
- *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

Lebih lanjut dikemukakan bahwa secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* + *skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata - rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari - hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Ole karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*). Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kinerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja pegawai secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikologi (siap secara mental, fisik tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kinerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Hasibuan (2009) Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugpegawaiya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa kinerja pegawai ini, adalah gabungan dari faktor- faktor penting, yaitu kecakapan, usaha, dan kesempatan. Jika ketiga faktor itu semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal tersebut digambarkan sebagai berikut: $Kinerja\ pegawai = f(kecakapan, usaha, kesempatan)$

Kecakapan (*ability*) adalah kemampuan menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemantapan semua sumber daya (6 M) dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.

Usaha (*effort*) adalah kemauan, kesungguhan, dan semangat kerja dalam mencapai kebutuhan, sasaran, harapan, dan imbalan.

Kesempatan (*opportunity*) adalah wewenang yang dimiliki individu pegawai dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu, dan peluang untuk mencapai hasil tertentu.

Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di organisasi tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi (Payaman 2009).

Lebih lanjut dikemukakan oleh Payaman (2007), kinerja organisasi adalah agregasi atau akumulasi kinerja semua unit organisasi, yang sama dengan

penjumlahan kinerja semua orang atau individu yang bekerja di organisasi tersebut. Dengan demikian, kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu dukungan organisasi, kemampuan manajemen, dan kinerja setiap orang yang bekerja diorganisasi tersebut.

Dengan dukungan organisasi dan pelaksanaan fungsi - fungsi manajemen, juga dimaksudkan untuk memberikan kemudahan, memfasilitasi dan mendorong semua pekerja untuk menaikkan kinerjanya secara optimal. Dengan demikian, kinerja setiap pekerja dipengaruhi oleh kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen (Payaman; 2007).

Berdasarkan pendapat Payaman di atas, kinerja dibagi atas kinerja perusahaan atau organisasi dan kinerja individu, sedangkan kinerja perusahaan atau organisasi adalah merupakan akumulasi dari kinerja individu atau kinerja kelompok. Baik kinerja organisasi maupun kinerja individu, sama-sama dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu faktor: (1) kompetensi individu orang yang bersangkutan, (2) dukungan organisasi, dan (3) dukungan manajemen.

2.5.3. Penilaian kinerja

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia, sependapat bahwa penilaian kinerja pegawai atau kinerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian pegawai yang bersangkutan.

Penilaian kinerja adalah merupakan suatu proses sistematis dan

berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana/program, kebijakan, sasaran, dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi, strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Semua organisasi memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai kinerja personilnya. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi; (1) penetapan standar kerja, (2) penilaian kinerja aktual personal dalam hubungannya dengan standar-standar yang telah ditetapkan organisasi, dan (3) untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi setiap personal tersebut untuk menghilangkan atau menghindari penurunan kinerja sehingga kinerja personal dalam organisasi terus meningkat (Dessler, 2009).

Penilaian kinerja adalah tentang kinerja pegawai dan akuntabilitas. Dalam dunia yang bersaing secara global, organisasi-organisasi menuntut kinerja yang tinggi. Sehingga dengan itu, pegawai-pegawai membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa depan. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup berbagai aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia; kadang-kadang disebut juga dengan teknik kinerja, penilaian pegawai, evaluasi kinerja, evaluasi pegawai, atau penentuan peringkat personalia. Semua organisasi melakukan evaluasi atau menilai kinerja dalam beberapa cara. Pada organisasi yang kecil, evaluasi ini mungkin sifatnya informal. Di dalam

organisasi-organisasi yang besar, evaluasi atau penilaian kerja kemungkinan besar merupakan prosedur yang sistematis di mana kinerja sesungguhnya dari semua pegawai manajemen profesional, teknis, penjualan dan klerikal dinilai secara formal (Simamora, 2009).

Untuk mengetahui efektif atau efisien suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh staf/aparat adalah dengan melakukan penilaian melalui pendekatan – pendekatan administratif dengan melakukan perbandingan sebelum dan sesudah kegiatan tersebut dilaksanakan.

Menurut Payaman (2009) Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.

Penilaian kinerja (*performance appraisal* - PA) adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai (Jackson, 2009).

Menurut Payaman (2009), evaluasi kinerja organisasi dimaksudkan untuk mengetahui posisi dan tingkat pencapaian sasaran organisasi, terutama untuk mengetahui bila terjadi kelambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan dapat tercapai. Hasil evaluasi kinerja organisasi juga digunakan untuk menyusun rencana kerja organisasi selanjutnya.

Menurut Abdurrahmat (2009), pentingnya penilaian kinerja pegawai yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua

kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karier organisasi, hasil penilaian kinerja pegawai para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

2.5.3.1. Penilaian Kinerja Secara Formal

Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Hanya dengan demikian dua kepentingan utama yang telah disinggung di muka dapat dipenuhi. Hal ini perlu ditekankan karena tidak sedikit manajer yang beranggapan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja pegawai secara formal oleh bagian-bagian kepegawaian sebenarnya tidak diperlukan dan bahkan dipandang sebagai "gangguan" terhadap pelaksanaan kegiatan operasional. Artinya, banyak manajer yang berpendapat bahwa penilaian kinerja pegawai para bawahan cukup diserahkan kepada atasan langsung masing-masing pegawai dan penilaian pun dilakukan secara informal saja. Argumentasi para manajer tersebut ialah bahwa karena para manajer itulah yang sehari-hari membimbing dan mengawasi para

bawahannya dalam pelaksanaan tugas masing-masing, para manajer itu pulalah yang paling kompeten melakukan penilaian (Siagian, 2009).

Manfaat yang mendasar dari penilaian kinerja yang sistematis adalah bahwa penilaian dapat menghasilkan informasi yang sangat membantu pengambil keputusan dan pelaksanaan tentang masalah-masalah, seperti promosi, kenaikan gaji, pemberhentian, dan mutasi. Penilaian tersebut menyajikan informasi sebelum dibutuhkan sehingga menghindarkan keputusan yang tiba-tiba jika harus diambil suatu keputusan. Jika keputusan diambil secara sistematis, maka proses pengambilannya pastilah tidak akan terlalu dipengaruhi oleh peristiwa-peristiwa yang baru terjadi atau oleh hal-hal yang melintas dalam ingatan penilai. Manfaat lain dari pemikiran secara formal adalah dapat merangsang dan membimbing pengembangan pegawai. Sebagian besar ingin mengetahui bagaimana pekerjaan mereka. Suatu program penilaian memberikan informasi dalam bentuk yang dapat dikomunikasikan kepada pegawai (Flippo, 2009).

Performance pegawai dipengaruhi oleh usaha, motivasi dan kemampuan pegawai, dan juga kesempatan dan kejelasan tujuan-tujuan kinerja yang diberikan oleh organisasi kepada seorang pegawai. Masing-masing faktor di atas mempunyai peranan tertentu yang bisa mempengaruhi upaya perbaikan produktivitas (Gomes, 2009).

Banyak organisasi yang menggalakkan suatu kombinasi kinerja formal dan informal. Penilaian paling sering digunakan sebagai evaluasi primer. Kendatipun begitu, penilaian informal adalah paling membantu untuk umpan balik kinerja yang paling sering. Penilaian-penilaian informal hendaknya tidak menggantikan

evaluasi kinerja formal. Penilaian kinerja formal biasanya berlangsung pada periode waktu tertentu, lazimnya sekali atau dua kali setahun. Penilaian formal paling sering dibutuhkan oleh organisasi guna mengevaluasi kinerja pegawai (Simamora, 2009).

2.5.3.2. Penilaian Kinerja Secara Informal

Penilaian kinerja dapat saja terjadi manakala penyedia merasa dibutuhkannya komunikasi. Sebagai contoh, jika seorang pegawai secara konsisten memenuhi atau melebihi standar-standar, penilaian kinerja informal mungkin dibutuhkan untuk mengakui kenyataan tersebut. Diskusi-diskusi tentang kinerja dapat berlangsung di bermacam-macam tempat di dalam organisasi, mulai dari kantor manajer hingga ke kafetaria (Simamora, 2009).

Atasan langsung dari para pegawai yang dinilai itu tidak mempunyai peranan sama sekali dalam proses penilaian kinerja pegawai. Bahkan praktek kepegawaian yang lumrah terjadi ialah bahwa para atasan langsung itulah yang memang bertanggung jawab melakukan penilaian yang sifatnya informal yang berlangsung terus menerus. Akan tetapi penilaian informal yang mereka lakukan harus memenuhi persyaratan objektivitas dan keteraturan berdasarkan pola dan kebijaksanaan yang ditentukan bagi seluruh organisasi oleh bagian kepegawaian (Siagian, 2009).

Penilaian diri pegawai atas kinerja, kadang-kadang digunakan masalah yang mendasar dari penilaian ini adalah bahwa pegawai atau pegawai bisa menilai diri mereka sendiri lebih tinggi dari pada mereka dinilai oleh tim penilai secara formal atau rekan kerja. Tim penilai yang menuntut penilaian itu, hendaknya

mengetahui bahwa penilaian mereka dan penilaian pegawai dapat menimbulkan perbedaan yang menonjol dari standar yang digunakan secara formal. Apabila pegawai tidak dituntut dalam penilaian secara formal maka mereka akan menilai sesuai dengan yang ada dalam pikiran mereka sendiri, dan biasanya nilai yang mereka berikan lebih tinggi dari standar penilaian secara formal (Dessler, 2009).

Dengan demikian, jelas bahwa dalam melakukan penilaian atas kinerja pegawai para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinyu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian. Interaksi positif tersebut tidak hanya menjamin persyaratan objektivitas dan pendokumentasian yang rapi, akan tetapi juga memuaskan bagi para pegawai yang dinilai yang pada gilirannya menumbuhkan loyalitas dan kegairahan kerja karena mereka merasa memperoleh perlakuan yang adil. Telah dimaklumi bahwa merasa diperlakukan dengan adil merupakan salah satu prinsip manajemen sumber daya manusia yang sangat fundamental sifatnya dan karenanya harus dipegang teguh. Dalam praktek, interaksi positif dimaksud melibatkan tiga pihak, yaitu bagian kepegawaian, atasan langsung dan pegawai yang dinilai. Bentuk interaksi itu adalah sebagai berikut: Ketiga pihak yang terlibat harus memahami bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan suatu sistem yang bukan saja harus efektif melainkan juga diterima oleh pihak-pihak yang berkepentingan (Siagian, 2009).

2.5.4. Program Penilaian Kinerja

Penilai adalah atasan langsung dari bawahan yang harus dinilai, karena alasanlah yang sering berhubungan dengan bawahan dan paling mengenalnya.

Penilai-penilai penyelia seringkali ditinjau dan disetujui oleh manajemen

yang lebih tinggi, karena mempertahankan kendali hirarkis atas proses penilaian. Semakin banyak keterlibatan yang dianggap perlu, proses penilaian dapat dilakukan oleh satu kelompok penilai atau lebih tergantung pada kebutuhan dan ketelitian serta yang diinginkan oleh suatu organisasi. Berbagai survei menunjukkan bahwa terdapat 15 sampai 18 persen dari organisasi bisnis menggunakan kelompok penilai yang terdiri atas personil administrasi dan profesional, di mana anggotanya boleh terdiri atas penyelia, teman sejawat dan para bawahan. Jadwal penilaian paling banyak digunakan adalah sistem semester dan tahunan. Para pegawai baru yang sering dinilai oleh para pegawai lama sebagai salah satu bentuk penilaian informal (Flippo, 2009).

2.5.4.1. Persiapan Penilaian Kerja

Terciptanya suatu sistem penilaian kinerja pegawai yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar-benar matang. Matang berarti memenuhi empat persyaratan, yaitu keterkaitan langsung dengan pekerjaan, praktis, kejelasan standar dan adanya kriteria yang objektif. Suatu sistem praktis adalah cara penilaian yang dipahami dan diterima oleh pihak penilai dan yang dinilai. Berarti bahwa persepsi yang sama antara dua belah pihak tentang segi-segi pekerjaan apa yang dinilai dan teknik penilaian yang digunakan merupakan hal yang sangat penting. Perbedaan persepsi mengetahui hal tersebut akan berakibat pada perbedaan interpretasi tentang hasilnya.

Aspek penting lainnya dari suatu sistem penilaian kinerja pegawai adalah standar yang jelas. Sasaran utama dari adanya standar tersebut ialah teridentifikasinya unsur-unsur kritikal suatu pekerjaan. Standar itulah yang merupakan tolak ukur seseorang melaksanakan pekerjaannya. Perlu ditekankan

bahwa penentuan standar tersebut bukanlah bersifat "karangan" akan tetapi bersumber dari analisis pekerjaan yang harus dipahami dan diterima oleh para pegawai sebelum diterapkan, bukan sesudahnya. Agar mempunyai nilai tinggi, standar itu harus pula mempunyai nilai komparatif dalam arti bahwa dalam penerapannya harus dapat berfungsi sebagai alat perbandingan antara kinerja pegawaiseorang pekerja dengan pekerja yang lain yang melakukan pekerjaan sejenis (Siagian, 2009).

2.5.4.2. Langkah-Langkah Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pegawai terdiri atas tiga langkah; mendefinisikan pekerjaan, menilai pekerjaan dan menyediakan balikan. Pendefinisian pekerjaan berarti memastikan bahwa Anda dan bawahan Anda bersama-sama sepakat atas hasil-hasil yang diharapkan tercapai oleh bawahan dan standar yang akan digunakan untuk menilai kinerja pegawainya. Penilaian kinerja pegawai berarti membandingkan antara kinerja pegawai aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama; hal ini biasanya mengharuskan adanya pertemuan-pertemuan balikan karena dalam kesempatan itu dibicarakan kinerja pegawai dan kemajuan bawahan dan dalam kesempatan itu juga dirancang rencana pengembangan yang mungkin diperlukan (Dessler, 2007).

Masalah yang menyebabkan terjadi kegagalan dalam penilaian kinerja adalah karena alasan yang paralel antara pendefinisian jabatan, penilaian kinerja dan pemberian umpan balik. Beberapa pemikiran gagal karena bawahan tidak diberitahukan sebelumnya tentang bagaimana sebenarnya yang diharapkan dari mereka dilihat dari segi kinerja yang baik. Penyebab kegagalan yang lain karena

masalah dengan formulir atau prosedur yang digunakan untuk secara aktual menilai kinerja seorang penyelia yang lunak, mungkin menilai yang tinggi semua bawahannya misalnya, walaupun banyak yang sesungguhnya tidak memuaskan. Masih ada masalah lain yang muncul selama sisi umpan balik wawancara, yang mencakup argumentasi dan komunikasi yang tidak baik. Dengan demikian, mempertahankan penilaian yang efektif itu dimulai dengan mendefinisikan jabatan dan standarnya (Dessler, 2007). Standar beban kerja membuat lebih mudah untuk menentukan penugasan kerja secara adil. Manajemen harus dapat mengukur suatu pekerjaan untuk dapat menilai apakah seorang pegawai berkinerja pegawai secara memadai atau tidak. Apakah seorang bawahan yang sibuk atau menganggur sering kali merupakan suatu ukuran yang buruk terhadap efektivitas. Pegawai yang sibuk mungkin mengerjakan hal-hal yang tidak perlu atau menghabiskan terlalu banyak waktu untuk beberapa tugas dan merugikan orang lain.

Lagi pula, jika dapat ditentukan beban kerja yang adil, seorang pegawai dapat diberi suatu cara untuk mendapatkan uang lebih banyak daripada gaji dasar untuk pekerjaan itu. Secara ideal manajemen seharusnya menyesuaikan quota dan standar dengan keadaan dan memberikan penghargaan khusus kepada pekerjaan yang diperlukan karena masalah yang tidak terduga (menghabiskan waktu ekstra dengan pelanggan karena ketidaksempurnaan suatu periodik misalnya). Pada umumnya manajemen enggan untuk menentukan standar-standar objektif atau ilmiah untuk pekerjaan kantor. Kita akan lebih mengerti keengganan ini setelah melihat betapa sulit proses ini bahkan untuk pekerjaan produksi yang rutin.

(Sayles, 2009).

2.5.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa tujuan penting dari program penilaian kinerja yang tidak dapat dicapai oleh metode yang lain. Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar nilainya bagi organisasi. Kendatipun semua organisasi sama-sama memiliki tujuan utama mendasar tersebut untuk sistem penilaian kinerja mereka, terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat organisasi atas informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian mereka. Tujuan-tujuan khusus tersebut dapat digolongkan kepada dua bagian besar, (1) evaluasi (*evaluation*) dan (2) pengembangan (*development*). Kedua tujuan tersebut tidaklah saling terpisah, tetapi memang secara tidak langsung berbeda dari segi orientasi waktu, metode, dan peran atasan dan bawahan. Penilaian untuk kedua tujuan tersebut haruslah dilaksanakan dalam konteks program konseling, perencanaan karier, penentuan tujuan dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan (Simamora, 2009).

Selain hal tersebut di atas penilaian kinerja dapat berfungsi untuk penggunaan a) administratif berupa kompensasi, promosi, pemberhentian, pengurangan dan PHK; b) untuk penggunaan pengembangan antara lain mengidentifikasi kekuatan, mengidentifikasi bagian untuk ditingkatkan, perencanaan pengembangan dan pembinaan dan perencanaan karier (Mathis dan Jackson, 2009)

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan.

Penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian pegawai, evaluasi pegawai, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman. Penilaian kinerja menurut; Armstrong (2009) adalah sebagai berikut:

1. Ukuran dihubungkan dengan hasil.
2. Hasil harus dapat dikontrol oleh pemilik pekerjaan.
3. Ukuran objektif dan observable.
4. Data harus dapat diukur.
5. Ukuran dapat digunakan di mana pun.

Penilaian kinerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, penggajian, dan pengembangan karier. Kegiatan penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan kelangsungan organisasi. Data atau informasi tentang kinerja pegawai terdiri atas tiga kategori (Mathis dan Jackson, 2009)

1. Informasi berdasarkan ciri-ciri seperti kepribadian yang menyenangkan, inisiatif atau kreatifitas dan mungkin sedikit pengaruhnya pada pekerjaan tertentu
2. Informasi berdasarkan tingkah laku memfokuskan pada perilaku yang spesifik

yang mengarah pada keberhasilan pekerjaan. Informan perilaku lebih sulit diidentifikasi dan mempunyai keuntungan yang secara jelas memberikan gambaran akan perilaku apa yang ingin dilihat oleh pihak manajemen.

3. Informasi berdasarkan hasil mempertimbangkan apa yang telah dilakukan pegawai atau apa yang telah dicapai pegawai.

Rahmanto (2009) mengemukakan bahwa sistem penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok, yakni:

1. Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (*good performance*) dapat dicapai, sebagai contoh : anggaran operasi, target produksi tertentu dan sebagainya.
2. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku sebagai contoh laporan bulanan manager dibandingkan dengan anggaran dan realisasi kinerja (*budgeted and actual performance*) atau tingkat produksi dibandingkan dengan angka penunjuk atau meteran suatu mesin.

Penilaian kinerja dapat terjadi dalam dua cara, secara informal dan secara sistematis (Mathis dan Jackson, 2009). Penilaian informal dapat dilaksanakan setiap waktu di mana pihak atasan merasa perlu. Hubungan sehari-hari antara manager dan pegawai memberikan kesempatan bagi kinerja pegawai untuk dinilai. Penilaian sistematis digunakan ketika kontak antara manager dan pegawai bersifat formal, dan sistemnya digunakan secara benar dengan melaporkan kesan dan

observasi manajerial terhadap kinerja pegawai. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan bagian integral dari proses penilaian yang meliputi: penerapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat perubahan, terbatas waktu, adanya pengarahan dan dukungan atasan. Pegawai bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran dan standar kinerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja pegawai perseorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

2.5.5. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Simamora dan Heryanto (2013:5), ada 3 indikator dalam kinerja pegawai, yaitu :

1. Loyalitas

Kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Tanggung Jawab

Rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.

3. Keterampilan

Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Sedangkan elemen kinerja menurut Mathis (2012:378) kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak di lakukan

oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan ukuran dari persepsi pegawai mengenai jumlah aktivitas yang telah mereka kerjakan beserta hasil yang telah mereka kerjakan

2. Kualitas kerja

Kualitas merupakan hasil kerja yang diukur dari persepsi pegawai tentang suatu kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kesempurnaan tugas yang dikerjakan, dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan sejauh mana pegawai mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang telah di berikan organisasi. Apakah dia mampu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan itu sendiri atau tidak.

4. Kehadiran

Kehadiran seorang pegawai diukur dari tingkat absensi pegawai serta mematuhi jam kerja dan jam pulang kerja dengan baik.

5. Kemampuan bekerja sama

Dalam hal ini pegawai tersebut di nilai secara tim atau organisasi, apakah pegawai tersebut dapat bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik atau tidak.

Berdasarkan uraian indikator kinerja pegawai di atas, penulis memutuskan untuk menggunakan elemen kinerja pegawai yang di kemukakan oleh Mathis (2012:378). Elemen kinerja pegawai tersebut yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUA PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual

Kompensasi merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Handoko (2009) mengemukakan bahwa kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

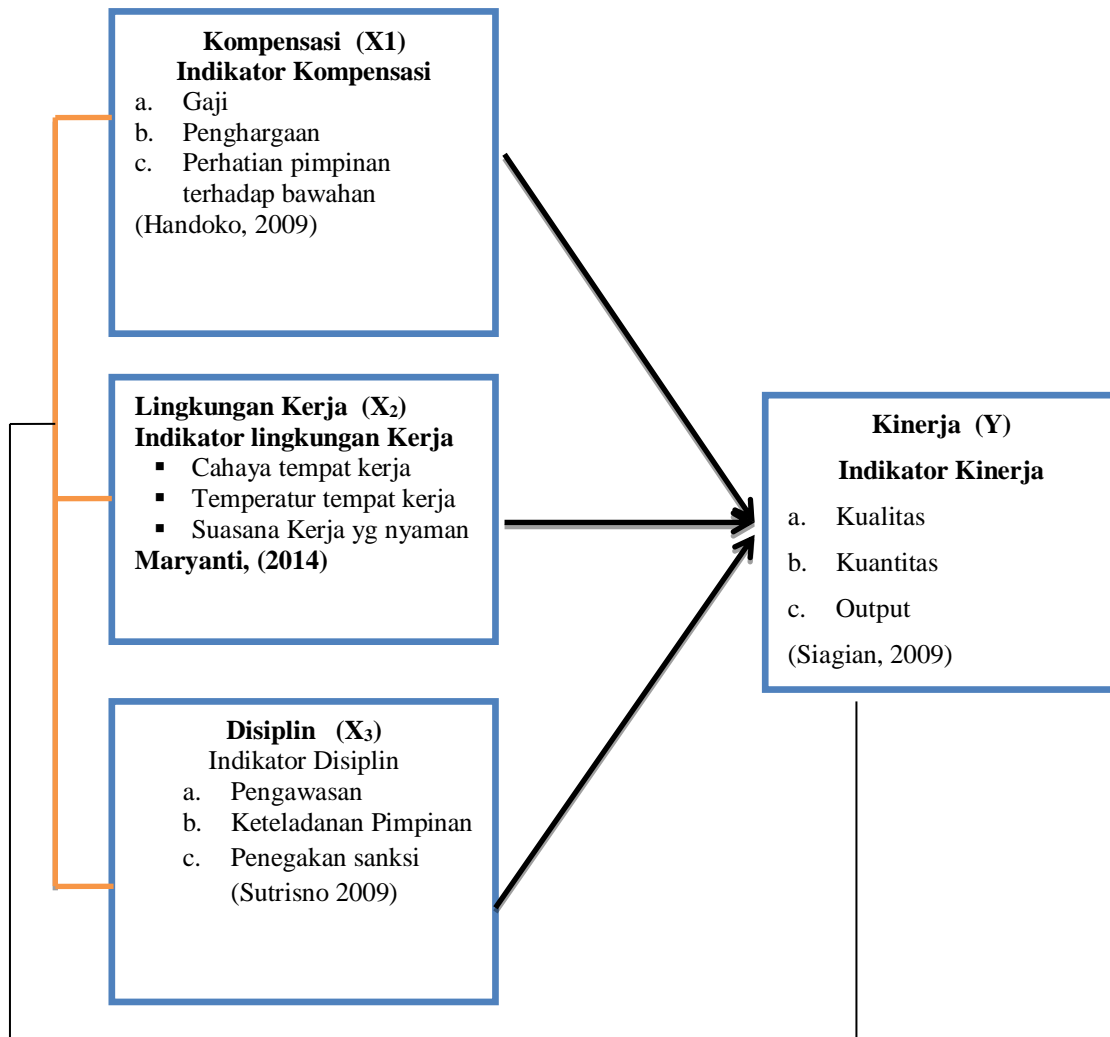
Variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Menurut Maryati (2014), lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas didalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia didalamnya. Salah satu aspek lingkungan kerja organisasi dalam hal ini adalah kondisi organisasi. Kondisi lingkungan kerja organisasi adalah sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para pegawai sehubungan dengan organisasi mereka. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku dalam aktivitas. Lingkungan kerja yang sehat memberikan kontribusi yang besar terhadap proses kegiatan bekerja pelayanan kepada masyarakat yang efektif. Lingkungan kerja yang kondusif menjadikan seluruh pegawai melakukan tugas

dan peran mereka secara optimal.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugpegawaiya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2014).

Disiplin kerja merupakan suatu faktor penentu prestasi kerja pegawai yang amat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dapat dikatakan apabila pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan Rumusan masalah dan tinjaun pustaka maka kerangka konseptual dalam penelitian ini, dapat digambarkan seperti berikut ini.

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian

3.2. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi, lingkungan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
2. Kompensasi, lingkungan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

3.3. Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Variabel kompensasi diukur dengan menggunakan tiga yaitu: lembur, penghargaan dan perhatian pimpinan pada bawahan.
2. Lingkungan kerja didefinisikan kondisi atau suasana kerja yang nyaman dimana pegawai beraktivitas dan mengerjakan tugas-tugpegawainya. Indikator lingkungan kerja diukur dengan tiga indikator yaitu cahaya tempat kerja, temperatur di tempat kerja dan suasana kerja yang nyaman.
3. Disiplin (X2) adalah sikap kesetiaan dan ketaatan serta perbuatan seseorang pegawai terhadap peraturan-peraturan dan penegakan aturan organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Indikator disiplin dalam bekerja

adalah adanya pengawasan yang ketat, keteladanan pimpinan dan penegakan sanksi.

4. Kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai oleh pegawai dalam suatu periode tertentu. Variabel kinerja diukur dengan tiga indikator yaitu: Kualitas, Kuantitas dan output.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2009). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Waktu penelitian selama satu bulan yaitu bulan April sampai dengan Juni 2020.

4.3. Populasi dan Sampel

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2009) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali

Mandar sebanyak 42 orang pegawai. Sugiyono (2009) memberikan definisi bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 42 pegawai. Serta Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penarikan sampel yang digunakan pada populasi yang semua anggotanya digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh digunakan pada populasi yang memiliki jumlah relatif kecil atau sedikit (Saban Echdar, 2017).

4.4. Skala dan Pengukuran data

Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2009). Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5); Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/ Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2); Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Malhotra, 2010; Cooper & Seindler, 2003).

4.5. Pengujian Instrumen Penelitian

Angket sebelum digunakan dalam pengumpulan data lapangan, harus memenuhi dua uji instrumen yaitu tingkat *validitas* dan *realibilitas*. Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Mengingat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner, maka keseriusan atau kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan unsur penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan data hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh instrumen yang digunakan.

Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu: (1) valid atau shahi; (2) reliabel atau andal; dan (3) praktis (Cooper dan Sehindler.,2003). Bilamana alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya dan tidak andal atau reliabel, maka hasil penelitian tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, untuk menguji kuisioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji realibilitas (*test of reliability*).

Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas, di lakukan untuk memastikan tingkat validitas dan realibilitas instrumen. Hasil analisisnya menunjukkan semua variabel penelitian adalah valid berdasarkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 pada semua item pernyataan setiap indikator. Kemudian nilai koefisien korelasi *cronbach alpha* lebih besar dari 0.60 menunjukkan seluruh variabel penelitian adalah realibel. Terpenuhinya validitas

dan realibilitas angket, maka pengumpulan data dilapangan sudah tepat dilakukan.

4.5.1 Uji Validitas Instrumen (*test of validity*)

Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur konstruk yang akan di ukur dan dapat mengungkapkan data serta variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Validitas merupakan ukuran yang berhubungan dengan tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam mengukur konstruk yang seharusnya di ukur. Uji validitas adalah ketepatan skala atas pengukuran instrumen yang digunakan dengan maksud untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pernyataan pada kuesioner sesuai dengan obyek yang diukur. Instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya.

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha=0,05$. Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi \leq dari 95% atau $\alpha = 0,05$ (Sugiono, 2010). Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment Pearson*. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (*cut Of point*) (Sugiono, 2010).

4.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen (*Test Of Reliability*)

Uji Reliabilitas adalah uji kehandalan yang bertujuan mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pernyataan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas).

4.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket) dan wawancara, yaitu sebagai berikut:

1. Angket sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah item pernyataan bersifat tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris serta informasi yang diperoleh pada objek penelitian. Setelah instrumen penelitian disusun, terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap *face dan content validity*, kalimat serta maksud dari setiap pernyataan.
2. Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, *di-screening*, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.
3. Wawancara (*interview*) langsung dilakukan sebagai pelengkap untuk memperoleh informasi yang mendalam dari variabel-variabel penelitian dari responden penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

4.7. Teknik Analisa Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan

menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

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

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

X₁ = Kompensasi

X₂ = lingkungan kerja

X₃ = Disiplin kerja

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: kompensasi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan disiplin (X₃) terhadap variabel terkait yaitu Kinerja pegawai, (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh: kompensasi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan disiplin (X₃) terhadap variabel terkait yaitu Kinerja pegawai, (Y), secara simultan maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis pertama, kedua

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali, 2006)

b. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana:

R^2 = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2006)

- a) Jika F hitung $> F$ tabel atau $\text{Sig. } F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika F hitung $<$ atau $\text{Sig. } F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 42 orang responden pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar , sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum. Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Di bawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, tingkat kompensasi dan masa kerja responden bekerja di Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar .

5.1.1.2 Jenis Kelamin

Jenis kelamin bukan menjadi ukuran bagi seorang pegawai di dalam menentukan mampu tidaknya bekerja. Akan tetapi yang terpenting adalah kemauan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Hal mungkin terjadi adalah kemauan dan motivasi kerja pegawai laki-laki lebih tinggi dari pada pegawai perempuan.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden diperoleh jenis kelamin masing-masing terdiri atas 20 (45,4) laki-laki dan 24 (54,5%) perempuan untuk

lebih jelpegawaiya dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut :

Tabel 5.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi
1	Laki-laki	32
2	Perempuan	10
Jumlah		42

Sumber : Hasil olah data primer 2021

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas, menunjukkan bahwa dari 42 responden dalam penelitian ini, terdapat 32 responden laki-laki sedangkan sisanya 10 adalah responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki dalam penelitian ini lebih dominan. Komposisi yang demikian diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena responden laki-laki biasanya dalam bekerja penuh dengan perhatian dan tanggung jawab yang tinggi.

5.1.1.3. Usia

Usia merupakan variabel yang sangat menentukan tingkat produktivitas pegawai pada sebuah instansi. Dengan tingkat usia yang masih produktif akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tentunya akan memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk mengetahui usia responden dalam penelitian ini disajikan karakteristik responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut usia ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.1.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No	Usia	Jumlah Responden
2	21 – 30 Tahun	8
3	31 – 50 Tahun	27
4	>50 Tahun	7
Jumlah		42

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Dari Tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa dari 42 responden, 8 responden yang berusia antara 21 – 30 tahun, 27 dan 7 responden yang berusia di atas 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi usia responden terkonsentrasi pada usia antara 21-50 tahun atau masih dalam kategori usia produktif. Faktor usia sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, merupakan salah satu identitas yang dapat menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan daya pikir seseorang. Semakin tua usia seseorang semakin tinggi tingkat kematangan berpikirnya dalam proses pencapaian tujuan yang hendak dicapai, prestasi dan meningkatkan kinerjanya karena masih didukung oleh kekuatan fisik energi yang menunjang untuk menjalankan aktifitas kepegawaiannya.

5.1.1.4. Tingkat Pendidikan

Tingkat kemampuan pegawai dapat dipengaruhi oleh kompensasi formal yang diperolehnya. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi seseorang pegawai diyakini akan semakin tinggi kemampuannya dalam membuat perencanaan, pelaksanaan dan melakukan evaluasi terhadap program kerja yang dibebankan kepadanya, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kompensasi formal adalah suatu indikator yang dapat mengukur motivasi

kerja pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Untuk hal tersebut maka perlu diperhatikan adalah penempatan pegawai yang harus disesuaikan dengan latar belakang kompensasi yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1	S2	4
2	S1	20
3	D3/SLTA	18
Jumlah		42

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Pada Tabel 5.3 di atas, tentang tingkat kompensasi responden pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa 4 orang adalah lulusan Magister (S2), 20 orang lulusan Sarjana (S1), dan pegawai dengan tingkat kompensasi Diploma Tiga/SLTA sebanyak 18. Dengan demikian prosentasi responden terbesar pada tingkat kompensasi Strata Satu pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar memberikan gambaran bahwa dalam proses rekrutmen pegawai dalam lingkup Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar sangat mendukung kinerja pegawai.

Di samping itu adanya pegawai yang berkompensasi Strata Dua yang

merupakan aset yang sangat baik dalam membimbing pegawai lainya dalam rangka meningkatkan kompetensi dan motivasi sebagai wadah dalam peningkatan kinerja pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar pada umumnya. Seiring dengan penerapan otonomi daerah, pembangunan disegala bidang khususnya lingkungan kerja menuntut pegawai yang berkualitas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Persaingan pegawai menuntut adanya profesionalisme kerja yang semakin tinggi dan bekal keahlian yang memadai.

Tentunya pegawai tersebut didukung oleh jenjang kompensasi yang diperolehnya atau dengan kata lain latar belakang kompensasi yang dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi kompetensi dan kemampuan dalam melaksanakan tugas pokok yang pada akhirnya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.1.1.5. Masa Kerja

Kinerja pegawai pada Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar dapat juga dipengaruhi oleh faktor masa kerja. Masa kerja adalah lamanya seseorang menjadi pegawai yang sekaligus merupakan pengalaman kerja pegawai yang bersangkutan.

Masa kerja ini berkaitan dengan proses belajar dengan rentang waktu tertentu setiap aparatur belajar untuk lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas serta belajar mengembangkan diri. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa dalam rentang waktu tertentu setiap pegawai dalam lingkungan tertentu dapat belajar dari keberhasilan dalam melaksanakan tugas, baik dirinya maupun orang lain. Dengan demikian semakin lama masa kerja seorang pegawai, tentunya

kesempatan bagi mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, demikian pula sebaliknya. Dengan masa kerja yang relatif lama diharapkan pengalaman, profesionalisme serta produktivitas seorang pegawai semakin tinggi. Jika diperinci masa kerja responden, maka dapat disajikan dalam tabel 5.4.

Tabel 5.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai
1	< 5 Tahun	6
2	5 - 10 Tahun	9
3	10 - 20 Tahun	20
4	> 20 Tahun	5
Jumlah		42

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Data Tabel 5.4 tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 42 responden pegawai yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 6 orang, responden yang memiliki masa kerja antara 5-10 tahun dan 9 orang responden yang memiliki masa kerja di atas 10- 20 tahun sebanyak 20 orang, dan responden > 20 Tahun sebanyak 5 orang hal ini menunjukkan bahwa komposisi masa kerja responden terkonsentrasi di atas 20 tahun. Kondisi ini akan sangat menguntungkan karena masa kerja yang relatif lama akan melahirkan tingkat kematangan berpikir dan kematangan dalam proses peningkatan kualitas pekerjaan atau kinerja. Selain itu masa kerja di atas 20 tahun memberikan gambaran bahwa pada umumnya responden telah memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang sangat tinggi sehingga diharapkan bahwa dengan masa kerja yang relatif lama ini dapat meningkatkan motivasi pada masa yang akan datang dalam mendukung peningkatan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Disamping itu dengan masa kerja responden di atas 20 tahun dapat

diasumsikan bahwa responden tersebut telah memiliki banyak pengalaman kerja sehingga sangat memudahkan responden dalam menyelesaikan tugas keseharian mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat masa kerja pegawai akan berpengaruh baik pada motivasi maupun terhadap kinerja pegawai. Namun demikian dalam banyak kasus, lamanya masa kerja seorang pegawai tidak menjadi jaminan bahwa kemampuan mereka sudah baik dan dapat meningkatkan motivasi dirinya dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing.

5.1.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian memberikan gambaran mengenai distribusi data baik berupa tabel frekuensi, ukuran pemusatan dan ukuran penyebaran. Hasil perhitungan statistik deskriptif secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran. Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

5.1.2.1. Kompensasi

Deskripsi kompensasi didasarkan pada indikator yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap indikator-indikator tentang kompensasi dapat dilihat pada Tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.5

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel kompensasi Pegawai

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5.	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Gaji yang dibneerikan sesuai dengan kemampuan kerja saya							23	54.8	19	45

2.	Gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga						20	47,6	22	52,4
3.	Gaji yang diberikan sesuai dengan SOP						11	26,2	31	73,8
4.	Pimpinan memeperhatikan apa yang mrenjadi permasalahan setiap pegawai						24	57,1	18	42,9
5	Pimpinanan selalu mendelegasikan tanggung jawab kepada ppegawai sehingga diharapkan kinerja baik				15	35,7	27	64,3		

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut gaji yang diberikan sesuai dengan kemampuan kerja saya, hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata indikator kompensasi umumnya tinggi dengan rata-rata 64,3, hal ini terlihat dari kemampuan dalam bekerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan kemampuan kerja saya pada Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar pada umumnya tinggi

5.1.2.2.Lingkungan Kerja

Deskripsi Lingkungan kerja didasarkan pada indikator yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap indikator tentang lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut:

Tabel 5.6

Tabel 5.5

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Lingkungan Kerja Pegawai

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5.	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Suasana kerja di kantor mendukung dalam kerja dalam bekerja							22	52.8	20	47.6
2.	Pengaturan cahaya memberikan dukungan terhadap pekerjaan saya							24	42.9	18	42.4
3.	Ruangan kerja saya dilengkapi AC					10	23.8	32	76,2		
4.	Atasan saya memperhatikan suasana kerja dikantor yang berkaitan dengan pengaturan suhu udara					11	26.2	31	73.8		
5	Suasana kerja dikantor sangat nyaman							18	42.9	24	57.1

Berdasarkan tabel di atas lingkungan kerja dapat dikategorikan dalam kategori tinggi. Hal ini didukung oleh indikator lingkungan kerja baik dengan rata-rata diatas 57 persen.,

5.1.2.3. Disiplin kerja

Deskripsi Disiplin didasarkan pada indikator yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap indikator tentang disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 5.7 berikut:

Tabel 5.7

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel disiplin Kerja Pegawai

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden
----	------------	---------------------------

		1		2		3		4		5.	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Atasan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bekerja dengan baik							12	28.6	30	71.4
2.	Atasan saya menerapkan prinsip-prinsip kerja sesuai dengan standar operasional yang ada							14	33.3	28	66.7
3.	Atasan memberikan kesempatan kepada pegawai dalam mengembangkan keterampilannya							13	31.0	29	69.0
4.	Atasan saya menerapkan aturan dengan baik							12	31.0	29	69.0
5	Saya menyadari bahwa kedisiplin mampu meningkatkan kinerja saya							17	40.5	25	59.5

Berdasarkan tabel di atas, disiplin kerja dapat dikategorikan dalam kategori baik dengan rata-rata di atas 50 persen.

5.1.2.4. Kinerja Pegawai

Tanggapan responden terhadap indikator tentang Kinerja Pegawai dapat dilihat pada berikut:

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5.	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya meyakini bahwa pekerjaan sesuai dengan target apabila dikerjakan dengan sistematis							12	28.6	30	71.4
2.	Saya memerhatikan pekerjaan dengan standar kerja yang ada							13	31.0	29	69.0
3.	Pekerjaan yang diberikan saya kerjakan dengan baik							14	33.3	28	67.7
4.	Saya bekerja dengan kualitas yang tinggi							12	28.6	30	71.4
5	Saya menyakini bahwa kualitas pekerjaan mampu meningkatkan kinerja							21	50	21	50
6.	Saya memerhatikan kualitas dalam bekerja							22	52.4	20	47.6

Berdasarkan tabel di atas, Kinerja Pegawai dapat dikategorikan dalam kategori tinggi dengan rata-rata di atas 50 persen.

5.1.3. Uji Instrumen

5.1.3.1. Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Gumilar, 2012). Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur apa yang ingin diukurnya dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Prosedur pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menghitung skor variabel dari skor butir. Pertanyaan yang digunakan dapat dikatakan valid apabila korelasinya (r) melebihi 0,3. Adapun hasil uji validitas dari setiap item penelitian variabel dalam penelitian ini masing – masing dapat dilihat pada tabel berikut.

5.1.3.1.1. Hasil uji validitas instrumen variabel kompensasi (X_1)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05) atau r hitung $> 0,30$, dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.9

Hasil Uji Validitas Variabel kompensasi (X_1)

No.	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0.367	0.000	0.30	Valid
2	0.516	0.000	0.30	Valid
3	0.634	0.000	0.30	Valid
4	0.301	0.000	0.30	Valid
5	0.303	0.000	0.30	Valid

6	0.352	0.000	0.30	Valid
7	0.466	0.000	0.30	Valid
8	0.380	0.000	0.30	Valid
9	0.362	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 9, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang disyaratkan yaitu sebesar 0,30. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel kompensasi (X1) berada antara 0,301 – 0,634. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ 0,30 (*cut of point*), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner lingkungan kerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

5.1.3.1.2. Hasil uji validitas instrumen variabel Lingkungan kerja (X₂)

Berdasarkan instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{hit} < \alpha$ 0.05) atau r hitung $>$ 0,30, dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.10

Hasil Uji Validitas Variabel lingkungan Kerja (X₂)

No.	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0.591	0.000	0.30	Valid
2	0.467	0.000	0.30	Valid
3	0.491	0.000	0.30	Valid
4	0.463	0.000	0.30	Valid
5	0.500	0.000	0.30	Valid
6	0.595	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 10, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang disyaratkan yaitu sebesar 0,30. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel lingkungan kerja (X_1) berada antara 0,463 – 0,596. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $> 0,30$ (*cut of point*), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner lingkungan kerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

5.1.3.1.3. Hasil uji validitas instrumen variabel Disiplin kerja (X_3)

Dari 9 nomor instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{hit} < \alpha$ 0.05) atau r hitung $> 0,30$, dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.11

Hasil Uji Validitas Variabel disiplin kerja (X_3)

No.	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0.638	0.000	0.30	Valid
2	0.438	0.000	0.30	Valid
3	0.835	0.000	0.30	Valid
4	0.845	0.000	0.30	Valid
5	0.519	0.000	0.30	Valid
6	0.395	0.000	0.30	Valid
7	0.424	0.000	0.30	Valid
8	0.776	0.000	0.30	Valid
9	0.571	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 11, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang disyaratkan yaitu sebesar 0,30. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel lingkungan kerja (X1) berada antara 0,395 – 0,845. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $> 0,30$ (*cut of point*), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner lingkungan kerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

5.1.3.1.4. Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai(Y)

Dari 9 nomor instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{hit} < \alpha 0.05$) atau r hitung $> r$ tabel (0,30), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.12

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai(X₃)

No.	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0.854	0.000	0.30	Valid
2	0.493	0.000	0.30	Valid
3	0.624	0.000	0.30	Valid
4	0.816	0.000	0.30	Valid
5	0.795	0.000	0.30	Valid
6	0.776	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 5.12, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang disyaratkan yaitu sebesar 0,30. Nilai

Corrected Item Total Correlation (r_{hitung}) variabel lingkungan kerja (X1) berada antara 0,493 – 0,864. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $> 0,30$ (*cut of point*), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner lingkungan kerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

5.1.3.2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama.

Uji reliabilitas instrumen hanya dilakukan pada butir-butir valid yang diketahui pada uji validitas instrumen. Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing variabel. Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai Alpha melebihi 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Imam Ghazali, 2001). Adapun hasil uji reabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.13. berikut :

Tabel 5.13
Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfa Crombach's	<i>Cut of Point</i>	Ket
1	Kompensasi (X_1)	0.653	0,60	Realibel
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0.634	0,60	Realibel
3	Disiplin (X_3)	0.793	0,60	Realibel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.859	0,60	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

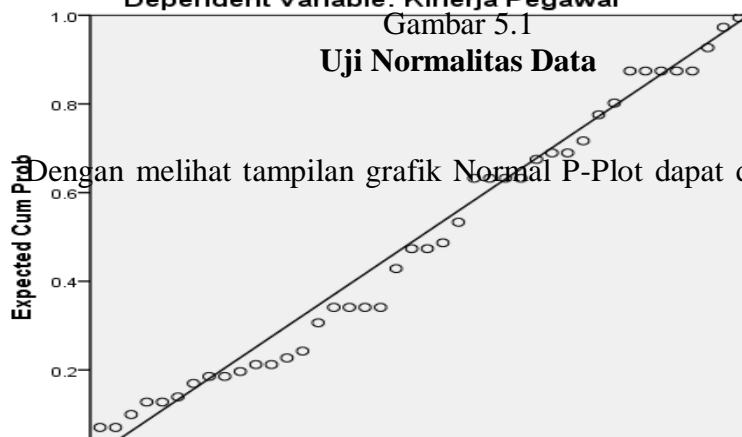
Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 22 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachtnya melebihi dari 0,60.

5.1.4. Uji Asumsi Klasik

5.1.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati tidak. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2010). Uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar 5.1.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Dengan melihat tampilan grafik Normal P-Plot dapat disimpulkan bahwa

pola distribusi data mendekati normal. Hal tersebut terlihat dari sebaran titik-titik pada grafik mendekati garis diagonal.

5.1.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2010). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas pada perusahaan Manufaktur dapat dilihat pada Tabel 5.14 berikut.

Tabel 5.14
Hasil Uji Multikolinearitas Data

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-9.306	3.174		-2.932	.006		
	Kompensasi	.400	.157	.291	2.547	.015	.432	2.313
	Lingkungan Kerja	.693	.172	.473	4.043	.000	.411	2.431
	Disiplin Kerja	.452	.096	.370	4.727	.000	.920	1.087

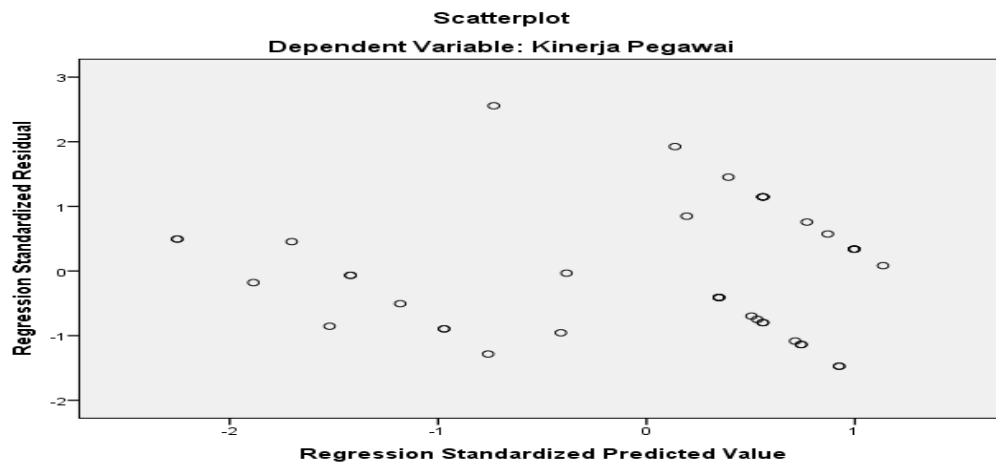
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai *Tolerance* dibawah 1 dan nilai VIF di bawah 10. Dari Tabel 7 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF jauh di bawah angka 10. Hal ini menunjukkan dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas.

5.1.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastitas pada akuntan dengan menggunakan uji glejser ditunjukkan pada Gambar 5.2 di bawah ini.

Gambar 5.2
Hasil Uji Glejser



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh hasil nilai Sig > 0,05. Karena nilai Sig > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

5.1.5. Pengujian Hipotesis

5.1.5.1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.15
Hasil Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-9.306	3.174		-2.932	.006		
Kompensasi	.400	.157	.291	2.547	.015	.432	2.313
Lingkungan Kerja	.693	.172	.473	4.043	.000	.411	2.431
Disiplin Kerja	.452	.096	.370	4.727	.000	.920	1.087

Sumber: Data diolah, 2021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = -9,306 + 0,400X_1 + 0,693 X_2 + 0,452X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

- Konstanta sebesar -9,306 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan Kinerja Pegawai, maka tingkat Kinerja pada Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar adalah sebesar -9,306 satuan.
- Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1), koefisien bernilai positif sebesar 0,400. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Kompensasi, akan mempengaruhi perubahan Kinerja sebesar 0,400 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Kompensasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,400 satuan dengan asumsi X_2 , dan X_3 , tetap.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X_2), koefisien bernilai positif sebesar 0,693. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Lingkungan kerja, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,693 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Lingkungan kerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,693 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_3 , tetap.
- Koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X_3), koefisien bernilai positif sebesar 0,452, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Motivasi akan mempengaruhi kenaikan Kinerja sebesar 0,452 satuan. Dan

sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Disiplin kerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,452 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_2 , tetap.

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (lingkungan kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

5.1.5.2. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 16 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 5.16
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.462	3	49.154	46.514	.000 ^b
	Residual	40.157	38	1.057		
	Total	187.619	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.16, didapatkan nilai F statistik sebesar 49,514 dengan

nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompensasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar .

5.1.5.3. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kompensasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja) berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 5.17
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9.306	3.174		-2.932	.006		
	Kompensasi	.400	.157	.291	2.547	.015	.432	2.313
	Lingkungan Kerja	.693	.172	.473	4.043	.000	.411	2.431
	Disiplin Kerja	.452	.096	.370	4.727	.000	.920	1.087

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 5.17 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Kompensasi* terhadap Kinerja Pegawai pegawai pada Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompensasi* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar

- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar
- 3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. pada Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar

5.1.5.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir

Model Summary^b

	R	Adjusted R	Std. Error of Estimate	Durbin-Watson
1	.887 ^a	.786	1.028	2.614

semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 (Ghozali, 2010). Menurut ahli dalam Ghozali (2010) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R^2) pada Pada Kantor

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar dapat dilihat pada Tabel 5.18 berikut:

Tabel 5.18
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887	.786	.769	1,028

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

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.18 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,786, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,786 atau 86.7% variansi kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan Disiplin kerja X_3). Sedangkan sisanya sebesar 22,4 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1. Pengaruh secara parsial

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kinerja Pegawai pegawai pada Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu menunjukkan profesionalismenya dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebaskan oleh atasan atau pimpinan mereka.

5.2.1.1. Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil temuan untuk variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan hasil Arfandi (2010), melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang sempurna dalam memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan Budianto (2011), penelitian dengan judul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menjelaskan bahwa semakin bagus bagus lingkungan kerja semakin memberikan kontribusi yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini sesuai dengan Dessler Gary (2012) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan setimpal dari pekerjaan pegawai. Hasibuan (2009) mengatakan bahwa “kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada organisasi”. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2012) kompensasi diberikan pada tenaga kerja yang melakukan kerja organisasi seperti dengan pembayaran (*pay*) insentif dan keuntungan (*benefit*), dimana organisasi harus mengembangkan dan selalu memperbaiki sistem gaji juga program insentif seperti berbagi keuntungan dan penghargaan atas produktifitas semakin tinggi.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang pemberian kompensasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diterima oleh para pegawai atas pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Martoyo (2009) fungsi kompensasi antara lain:

- d. Mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada pegawai yang berprestasi akan mendorong pegawai untuk meningkatkan efektivitas kerja.
- e. Penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi pegawai yang mengandung implikasi bahwa organisasi/perusahaan akan menggunakan tenaga kerja tersebut secara efektif dan efisien, dengan cara demikian organisasi akan memperoleh keuntungan/manfaat yang maksimal dan disinilah efektivitas kerja pegawai sangat menentukan.
- f. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebagai akibat dari penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, maka diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut dapat membantu stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Adapun tujuan dari pemberian kompensasi menurut Martoyo (2009) sebagai berikut:

- d. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pegawai menerima kompensasi berupa gaji dan upah atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, maka dengan adanya kepastian menerima upah secara periodik

berarti adanya jaminan “*economi security*” beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

- e. Pengkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi maka para pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berprestasi sehingga mendorong produktifitas serta efektifitas kerja mereka.
- f. Pengkaitan kompensasi dengan suksesnya organisasi. Makin beraninya suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi maka makin menunjukkan betapa suksesnya suatu organisasi. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi yang digunakan untuk itu makin besar.

5.2.1.2. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis parsial terhadap Pengaruh *lingkungan kerja* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamali (2013), yang menemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pegawai di PT X Bandung dengan koefisien korelasi = 0,510. Berdasarkan kriteria Champion tingkat hubungan ini menunjukkan kriteria hubungan yang cukup kuat. Hasil perhitungan menunjukkan koefisien determinasi = 26.01%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terbukti bahwa ada pengaruh

lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT X Bandung.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Irmayanti, 2009. Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin Terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin Terhadap Kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil pengujian statistik baik secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin secara nyata dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Mulajaya (2009) melakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel penelitian yang digunakan terdiri dari lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi sebagai variabel independent, sedangkan variabel dependent adalah kinerja pegawai. Hasil pengujian dengan menggunakan model analisis regresi berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok". Menurut Alex S Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan".

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi

pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2010). Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar,jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

3. Lingkungan tempat kerja/lingkungan kerja fisik (*physical workingenvironment*)
4. Suasana kerja/lingkungan non fisik (*non-physical working environment*)

Penjelasan dari dari pembagian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) yaitu sebagai berikut:

3. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa :“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

- c. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti :pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya)
- d. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor,pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain. Lingkunganperantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhikondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban,

sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

4. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa :“Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Menurut Alex S Nitisemo (2000). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Suryadi Perwiro Sentono (2001) yang mengutip pernyataan Wyon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horizontal).

Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar seperti yang dikemukakan oleh Sarwoto (2001) bahwa : “Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun dengan baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga”. Bila timbul masalah mengenai penyelesaian pekerjaan misalnya, maka kondisi dalam hubungan kerja yang baik seperti ini, semua problema ditentukan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan.

5.2.1.3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa, artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar .

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Winardi (2011)

melakukan penelitian dengan judul pengaruh disiplin, kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel disiplin. kompensasi menunjukkan bahwa variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai di banding dengan variabel lainnya.

Irmayanti, 2009. Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin Terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin Terhadap Kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil pengujian statistik baik secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin secara nyata dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu faktor penentu prestasi kerja pegawai yang amat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dapat dikatakan apabila pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian

kepada pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti berpendapat bahwa pimpinan mempunyai andil yang cukup besar dalam menciptakan kondisi disiplin kerja. Disamping berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, terdapat juga berbagai faktor yang sering digunakan dalam menilai atau mengukur disiplin kerja pegawai atau pegawai.

Setiap organisasi pada umumnya menginginkan agar para pegawai yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:86), mengemukakan pengertian disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kata disiplin (terminologis) berasal dari kata latin disciplina yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata discipulus yaitu seorang yang belajar). Menurut Terry dalam Sutrisno (2009 : 87) “disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik”.

5.2.2. Pengaruh kompensasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi, lingkungan kerja dan didiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai F statistik sebesar 46,514 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompensasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar .

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel yang di teliti secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

5.2.3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan hasil pengujian dengan melihat nilai uji B pada tabel berikut ini menunjukkan bahwa variabel variabel lingkungan kerja merupakan variabel dominan yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat di jelaskan dengan melihat hasil uji dengan nilai B pada variabel lingkungan kerja yang paling tinggi yaitu sebesar 0,473 di bandingkan dengan dua variabel lainnya yaitu Disiplin kerja sebesar. 0,370 dan kompensasi sebesar 0,291.

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa teori disiplin kerja adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka akan mendapatkan sanksi.

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri pegawai. Untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu faktor penentu prestasi kerja pegawai yang amat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dapat dikatakan apabila pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009 : 89), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial kompensasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar . Ini berarti bahwa peningkatan kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan kompensasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai pegawai.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar .

6.2. Saran

1. Perlu lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi lingkungan kerja Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Polewali Mandar agar kinerjanya semakin meningkat juga

2. Perlu memperbaiki kompensasi agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya semakin meningkat.
3. Perlu meningkatkan kedisiplinan pegawai agar pelaksanaan pekerja lebih terarah dan focus terhadap peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, A., & Kyprianou, A. 2010. *Effective Organizational Behaviour: Blackwell. Cambridge Massachussets. USA*
- Cain, B. 2012. *A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section: Canada.*
- Desimpne, R.L., Werner, J.M., & Harris, D.M., 2012. *Human Resource Management. (3rd ed.), Harcourt College Published, Fort Worth.*
- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern, Terjemahan, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.*
- Flippo, Edwin B. 2011. *Manajemen Personalia, Jilid II, Erlangga, Jakarta.*
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro. Semarang.*
- Gibson, James L; John M. Ivancevich; dan James H. Donnelly Jr., 2013. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses, Jilid HI. Binarupa Aksara. Jakarta.*
- Gitosudarmo, I, dan N.Sudito. 2009. *Manajemen Bisnis. BPFYogyakarta.*
- Gopher, D. & Doncin, E. 2010. *Workload - An Examination of The Concept- Chapter 41. Handbook of Perception and Human Performance. 2. 1 - 49.*
- Hamalik, Oemar. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan. Bumi Aksara. Jakarta.*
- Hani. T, Handoko, 2011, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFYogyakarta.*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.*
- fiianto, J., 2012. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia, Insan Cendekia, Surabaya.*
- Irianto, J., 2012. *Isu-isu Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia, Insan Cendekia, Surabaya.*

- Komaruddin, 2010. Pengadaan Personalialia.Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Lysaght, R. J., Hill, S. G, Dick, A. O., Plamondon, B. D., Linton, P. M., Wiewille,W. W., Zaklad, A. L., Bittner, Jr, A. C. &Wheny. R. J. (2009). OperatorWorkload : Comprehensive Review and Evaluation of Operator WorkloadMethodologies. Technical Report 851.U.S. Army Research Institutes FieldUnit: USA
- Mangkunegoro, A. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rosda karya Bandung.
- Mangkuprawira, TB Safri, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Matutina, Doni. 2011. Manajemen Personalialia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Moekijat, 2011.Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian).Mandar Maju, Bandung.
- Moekiyat. 2010. Fungsi-fungsi Manajemen. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, R.W., Noe, R.M., Premeaux, S.R., 2010. Human Resource Management.(5rd ed.), Allyn and Bacon, Massachusetts.
- Nainggolan, 2012.Pembinaan Kepegawaian di Indonesia, PT. Internusa, Jakarta.
- O'Donnell, C. R. &Eggemeier, F. T. 2013. Workload Assessment Methodology: Chapter 42. Handbook of Perception and Human Performance. II. 1 - 49.
- Robbins, S.P. 2011. Essentials of Organizational Behaviour. Prentice-Hall International, Inc. New Jersey, USA:
- Siagian, Sondan P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soetjipto dan Kosasi, Raflis. 2011. Profesi Keguruan. Rineksa Cipta Jakarta
- Sutalaksana, I, Anggawisastra, R., Tjakraatmadja, J. H. 2010.Teknik Perancangan Sistem Kerja Edisi Kedua.Penerbit ITB : Bandung
- Thoha, A.D. 2010. Memotivasi Pegawai.Elexmedia Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.

Wahjosumidjo (2013) Perilaku Pemimpin Dalam Proses Pengambilan Keputusan Dan Pemecahan Masalah Sesuai Dengan Gaya Lingkungan kerja Seseorang Gramedia. Jakarta