

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Andrean Sukma Jati Permana¹, Arga Sutrisna², Nita Fauziah Oktaviani³

^{1,2,3} Universitas Perjuangan

Jl. Peta No.177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat

Korespondensi penulis: penulis. andreansukmaaaa@gmail.com¹

Abstract. *The aim of the study was to determine the effect of compensation and the work environment on the performance of employees of the UPTD Public Housing Office, Settlement Areas and the Environment in the Ciamis Region, Ciamis Regency, this research was conducted on 45 employees using a saturated sampling technique and distributing questionnaires, the method used was survey method with a quantitative approach, the method of analysis used is multiple linear regression analysis. The results of this study show that simultaneously compensation and work environment have a significant effect on employee performance with a large influence of 72.2%. Partially, compensation variables have a significant effect on employee performance and also work environment variables have a significant effect on employee performance.*

Keywords: *Compensation, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian pada untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Wilayah Ciamis Kabupaten Ciamis, penelitian ini dilakukan kepada pegawai yang berjumlah 45 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh dan dilakukannya penyebaran kuesioner, metode yang digunakan yaitu metode survey dengan pendekatan kuantitatif, metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besar pengaruh 72,2%. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga variabel lingkungan kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Setiap instansi dalam melakukan aktivitasnya memiliki tujuan yang harus dicapai. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu instansi. Salah satu instansi yang mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu UPTD Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Wilayah Ciamis Kabupaten Ciamis yaitu UPTD Kebersihan, Persampahan dan Pertamanan Wilayah Ciamis yang beralamat di Komplek

Received Februari 07, 2023; Revised Maret 02, 2023; April 26, 2023

* Andrean Sukma Jati Permana, andreansukmaaaa@gmail.com

Pasar Manis Ciamis. Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup, memiliki peran sangat penting terutama sebagai penopang pembangunan dalam urusan perumahan dan lingkungan hidup.

Pada UPTD Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Wilayah Ciamis Kabupaten Ciamis memberikan kompensasi kepada pegawainya sesuai dengan aturan pemerintah yang sudah ditetapkan. Kompensasi itu lah salah satu hal yang diharapkan oleh semua pegawai, namun selain kompensasi maka pegawainya pun menginginkan lingkungan kerja yang nyaman untuk mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan.

Kompensasi yang lancar bisa berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai, dan lingkungan kerja yang selalu dijaga dapat pula meningkatkan kinerja seorang pegawai karena berhubungan secara langsung kepada semua pegawai. Untuk mencapai semua tujuan instansi yang diharapkan maka diperlukan kinerja pegawai yang baik karena kinerja pegawai yang baik berpengaruh terhadap tujuan-tujuan yang diharapkan agar tercapai.

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap pegawai UPTD Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan hidup Wilayah Ciamis Kabupaten Ciamis menunjukkan kinerja pegawai memiliki nilai sudah baik yaitu mendapatkan nilai lebih dari 90, namun persentase nilai kinerja pegawai masih naik turun. Pada tahun 2019 pegawai yang mendapatkan nilai lebih dari 90 menginjak 97%, di tahun 2020 persentase pegawai yang mendapatkan nilai lebih dari 90 yakni mengalami kenaikan yaitu menginjak 99%, namun pada tahun 2021 mengalami penurunan kembali menjadi 98%, dan pada tahun ini 2022 mengalami kenaikan kembali menjadi 99%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kinerja pegawai berfluktuasi

Sehubungan dengan adanya beberapa faktor yang bisa mempengaruhi pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi, maka penelitian ini ingin bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Setiap pegawai dimanapun pasti menginginkan kompensasi yang layak, karena kompensasi bisa memberikan motivasi pada pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2017:119)

Indikator kompensasi menurut (Afandi 2018:194) yaitu :

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain (Darmadi, 2020:242)

Indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012:45) indikator lingkungan kerja adalah :

1. Hubungan antar rekan kerja

Salah faktor yang mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Suasana kerja

Setiap pegawai selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, serta keamanan di dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan pegawai tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.

3. Tersedianya fasilitas

Dalam hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

4. Keamanan lingkungan kerja

Dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi 2018:83)

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu dalam (Nazir,2019, hal 159) adalah sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat resiko atas keputusan yang diambilnya.

2. Disiplin

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan dikenai sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3. Pencapaian Target

Pencapaian target adalah suatu proses kegiatan yang mana bertujuan untuk mendapatkan suatu hasil sesuai dengan rencana atau program yang telah ditetapkan.

4. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

5. Motivasi

Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Didalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018 : 15) mendefinisikan bahwa disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai UPTD Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Wilayah Ciamis Kabupaten Ciamis yang berjumlah 45 orang. Dengan Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh yang dimana sampel digunakan yaitu semua pegawai UPTD Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Wilayah Ciamis Kabupaten Ciamis yang berjumlah 45 orang dan jenis data yang digunakan yaitu menggunakan jenis data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan di

dalam penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Wilayah Ciamis Kabupaten Ciamis.

Hasil Uji validitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS V.25 menunjukkan bahwa masing-masing variabel dinyatakan valid berdasarkan dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R _{hitung}	Perbandingan	R _{tabel}	Keterangan
1.	Kompensasi (X ₁)	X1.1	0,702	>	0,294	Valid
		X1.2	0,730	>	0,294	Valid
		X1.3	0,650	>	0,294	Valid
		X1.4	0,716	>	0,294	Valid
		X1.5	0,643	>	0,294	Valid
		X1.6	0,767	>	0,294	Valid
		X1.7	0,725	>	0,294	Valid
		X1.8	0,766	>	0,294	Valid
		X1.9	0,663	>	0,294	Valid
		X1.10	0,686	>	0,294	Valid
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0,660	>	0,294	Valid
		X2.2	0,638	>	0,294	Valid
		X2.3	0,678	>	0,294	Valid
		X2.4	0,459	>	0,294	Valid
		X2.5	0,566	>	0,294	Valid
		X2.6	0,566	>	0,294	Valid
		X2.7	0,468	>	0,294	Valid
		X2.8	0,620	>	0,294	Valid
		X2.9	0,666	>	0,294	Valid
3	Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,779	>	0,294	Valid
		Y1.2	0,679	>	0,294	Valid
		Y1.3	0,739	>	0,294	Valid
		Y1.4	0,802	>	0,294	Valid
		Y1.5	0,755	>	0,294	Valid
		Y1.6	0,776	>	0,294	Valid
		Y1.7	0,827	>	0,294	Valid
		Y1.8	0,725	>	0,294	Valid
		Y1.9	0,768	>	0,294	Valid
		Y1.10	0,706	>	0,294	Valid

Tabel 2. Uji reliabilitas

Nilai Cronbach's alpha dari seluruh variabel lebih besar dari 0,60. Maka seluruh instrument kuesioner dinyatakan reliabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,887	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,768	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,917	Reliabel

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Wilayah Ciamis Kabupaten Ciamis

Dari hasil perhitungan SPSS V.25 nilai koefisien korelasi sebesar 0,850 dan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,722, dan dari hasil analisis Uji F didapat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang memiliki arti kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Wilayah Ciamis Kabupaten Ciamis

Dari hasil perhitungan SPSS V.25 Nilai koefisien korelasi sebesar 0,632 dan dari hasil analisis Uji T diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang memiliki arti kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Wilayah Ciamis Kabupaten Ciamis

Dari hasil perhitungan SPSS V.25 Nilai koefisien korelasi sebesar 0,513 dan dari hasil analisis Uji T diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang memiliki arti lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari hasil analisis mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Wilayah Ciamis Kabupaten Ciamis maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai UPTD Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Wilayah Ciamis Kabupaten Ciamis berada pada kategori sangat baik
2. Kompensasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Wilayah Ciamis Kabupaten Ciamis.
3. Kompensasi dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Wilayah Ciamis Kabupaten Ciamis.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P.** 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publising.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara,** 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Darmadi, D.** 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomart Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF. (Jurnal Ilmiah Manajemen Fokumma)*, 3(3),240-247.
- Danang, Sunyoto.** 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu.** 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono.** 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta