

# **PENGARUH KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DPRD KABUPATEN BANDUNG**

Riski Dermawan

Dosen manajemen FEB UPNV Jawa Timur

## **Abstraksi**

Beberapa hal yang dikemukakan di atas memperlihatkan bahwa walaupun berbagai kebijakan untuk perbaikan kompensasi telah dilakukan oleh pemerintah, namun demikian masih banyak ditemukan kinerja aparat yang belum maksimal. Kenyataan ini dapat mengindikasikan bahwa kebijakan kompensasi belum efektif meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu peneliti mencoba meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Kondisi Lingkungan Kerja dan mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung”.

Hasil pengujian pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel kondisi lingkungan kerja berpengaruh pada variabel kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari signifikansi kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai  $0,004 < 0,05$ , yang artinya bahwa ada pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dipengaruhi oleh factor internal dan eksternal. Seperti sarana dan prasarana kantor, gedung, hubungan atasan dengan bawahan, dan hubungan sesama rekan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian anak agung (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari pembahasan dan hasil uji hipotesis yang telah diuji, bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi dan kondisi lingkungan kerja. Ber pengaruh terhadap kinerja pegawai. Aparatur Sipil Negara

Kata Kunci : Kompensasi,Lingkungan kerja Kinerja

## Pendahuluan

Salah satu cara yang tepat bagi organisasi untuk memenuhi kebutuhan tersebut yaitu dengan cara memberikan kompensasi yang layak dan adil sebagai penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Kemudian dengan pemberian kompensasi tersebut organisasi mengharapkan adanya rasa timbal balik dari pegawai tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik. Hasibuan (2016:125), menyatakan bahwa: “Kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung.

Selain memberikan kompensasi ada faktor lain yang mempengaruhi sumber daya manusia yang berkualitas dan berkuantitas yaitu adanya Lingkungan kerja yang kondusif. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemo dalam penelitian Ngurah Bagus, 2012). Adapun faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi: sarana dan prasarana, penerangan, suhu udara, kebersihan, dll yang mampu meningkatkan suasana yang kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Di lingkup pemerintahan, pemerintah secara terus menerus berusaha melakukan perbaikan system kompensasi Pegawai Negeri yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, pada pasal 7 yang berbunyi: (1) Setiap Pegawai Negeri (PNS, anggota TNI, anggota POLRI) berhak menerima gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya; (2) Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan. Dalam penjelasan pasal tersebut dijelaskan yang dimaksud dengan gaji yang adil dan layak adalah bahwa gaji

Pegawai Negeri harus mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, sehingga Pegawai Negeri yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian, pikiran, dan tenaganya hanya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Sesuai dengan amanat undang-undang tersebut, perbaikan kompensasi juga terus dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Ngawi melalui penetapan beberapa kebijakan, misalnya gaji pokok. Adapun dalam Peraturan Pemerintah tersebut disebutkan bentuk kompensasi yang diberikan adalah: tunjangan keluarga (tunjangan isteri/suami dan anak), tunjangan jabatan, dan tunjangan beras. Selain itu menurut

Peraturan Pemerintah tersebut, terdapat hak-hak lainnya antara lain adalah: pelayanan kesehatan, cuti, perumahan dinas/asrama/mess, transportasi atau angkutan dinas, honorarium, lembur dan lain-lain. Selain bentuk kompensasi tersebut, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2012 bahwa Pegawai Negeri juga memperoleh Tunjangan Gaji Bulan Ke-13. Kebijakan kompensasi tersebut menunjukkan bahwa selama ini pemerintah terus meningkatkan kompensasi bagi Pegawai Negeri Sipil sehingga diharapkan lebih meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat. Namun kenyataan selama ini ternyata masih ada aparat yang belum menunjukkan kinerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari adanya keterlambatan dari proses penyerapan anggaran belanja pemerintah daerah. Terlambatnya proses penyerapan anggaran perlu mendapat perhatian yang serius dari pemerintah karena tingkat prosentase penyerapan anggaran yang tertunda berdampak pada lambatnya pertumbuhan ekonomi suatu daerah.

## **Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antara staf dengan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Simamora, (2014) dalam penelitian saputra menyatakan kompensasi sebagai *return* dari jasa yang dikeluarkan sumber daya manusia untuk organisasi, atau nilai yang dilekatkan perusahaan pada keahlian dan kemampuan sumber daya manusia, atau penghargaan yang diberikan perusahaan untuk orang yang telah berjasa. Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Rivai (2015) dalam penelitian Ngurah Bagus, menyebutkan beberapa tujuan manajemen kompensasi efektif, yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan mengikuti aturan hukum. Dalam mengembangkan dan menerapkan system kompensasi/imbalan, kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai mutlak perlu diperhatikan (Siagian, 2004 dalam penelitian Ngurah Bagus).

## **Mutasi**

Salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi kerja pegawai adalah mutasi karyawan. Karena dengan penilaian prestasi pegawai akan diketahui kecakapan pegawai dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Mutasi ini harus didasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai yang bersangkutan. Mutasi dimaksudkan mendapatkan pada tempat yang setepatnya, dengan maksud agar karyawan/anggota yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi (Martoyo, 2017:71 dalam penelitian Judas). Menurut Hasibuan (2012:102) pada penelitian Judas, Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical (promosi) di dalam suatu organisasi. Menurut Manullang (2014:157) mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lainnya, baik itu sama tingkatan uang atau upahnya ataupun lebih rendah dari semula. Sedangkan menurut Wahyudi mengemukakan bahwa: Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/pekerjaan/tempat kerja dari seorang karyawan yang dilakukan baik secara vertical maupun horizontal. Menurut Siswanto definisi mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status pegawai yang bersangkutan untuk memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin pada perusahaan. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa mutasi adalah perpindahan seorang karyawan baik secara vertical maupun horizontal yang tujuannya untuk memperoleh kepuasan kerja yang maksimal kepada perusahaan.

## Kinerja

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67 dalam Saputra). Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan organisasi. Kinerja (*Performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Menurut Rivai dan Basri (2015) dalam Regina (2016) kinerja adalah ketersediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

## Metode penelitian

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif menggunakan metode survey yang bersumber dari data Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung i. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, dimana data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, pengamatan langsung di lapangan, dan wawancara dengan responden. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

### Hasil Penelitian

#### Hasil uji Hipotesis

a. Hasil Uji Hipotesis simultan

Pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini menggunakan uji F, yaitu menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi diperoleh nilai  $F_{hitung} = 32,456$ , sedangkan nilai  $F_{tabel}(32,46) = 2,739502$ , jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti  $H_1$  diterima, artinya kompensasi, kondisi lingkungan kerja, dan mutasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

b. Hasil Uji Hipotesis Parsial H1

Pengujian hipotesis 2 dalam penelitian ini menggunakan uji t yaitu menguji keberartian koefisien regresi secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil uji t menunjukkan bahwa untuk variabel kompensasi nilai  $t_{hitung} = 2,55$  sedangkan nilai  $t_{tabel} (0,025;68) = 2,8$ , jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_1$  diterima, artinya kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Hasil Uji Hipotesis Parsial H2

Variabel Kondisi Lingkungan kerja dengan nilai  $t_{hitung} = 3,049$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,8$  jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan probabilitas  $0,004 < 0,05$  berarti  $H_2$  diterima, artinya kondisi lingkungan kerja berpengaruh negative secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

d. Hasil Uji Hipotesis 3 variabel yang paling dominan.

Berdasarkan perbandingan nilai koefisien regresi dari variabel bebas kompensasi, variabel bebas kondisi lingkungan kerja dan variabel bebas mutasi, maka terlihat bahwa koefisien regresi variabel kompensasi lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien regresi variabel kondisi lingkungan kerja yaitu sebesar 0,534. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang diusulkan, yaitu “Diduga variabel Lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai DPRD Kabupaten Bandung

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai. Hasil regresi dalam pengujian pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh variabel-variabel pada penelitian ini. Hasil pengujian pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh pada variabel kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari signifikansi kompensasi terhadap kinerja pegawai  $0,014 < 0,05$ , yang artinya hipotesis pertama diterima bahwa adapengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dimana kompensasi adalah *Return* dari jasa yang dikeluarkan sumber daya manusia untuk organisasi, atau nilai yang dilekatkan perusahaan pada keahlian dan kemampuan sumber daya manusia, atau penghargaan yang diberikan perusahaan untuk orang yang telah berjasa. Kompensasi yang diberikan perusahaan harus dirasakan adil oleh karyawan dan besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Kompensasi dipengaruhi oleh banyak factor seperti gaji, upah, tunjangan, pengakuan, promosi. Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh sigid adri (2010) dan eko santoso (2006) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai. Jadi hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil pengujian pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel kondisi lingkungan kerja berpengaruh pada variabel kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari signifikansi kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai  $0,004 < 0,05$ , yang artinya bahwa ada pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dipengaruhi oleh factor internal dan eksternal. Seperti sarana dan prasarana kantor, gedung, hubungan atasan dengan bawahan, dan hubungan sesama rekan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian anak agung (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari pembahasan dan hasil uji hipotesis yang telah diuji, bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi dan kondisi lingkungan kerja. Ber pengaruh terhadap kinerja pegawai. Paratur Sipil Negara

## **Kesimpulan**

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi, kondisi lingkungan kerja dan mutasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di satuan kerja Pegawai kantor DPRD Kabupaten Bandung.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan Uji F secara simultan kompensasi, kondisi lingkungan kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil Uji t secara parsial, variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perbandingan nilai koefisien regresi dari variabel bebas kompensasi, variabel bebas kondisi lingkungan kerja dan variabel bebas mutasi, maka terlihat bahwa koefisien regresi variabel kompensasi lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien regresi variabel kondisi lingkungan kerja yaitu sebesar 0,534. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang diusulkan, yaitu “Diduga variabel Lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai kantor DPRD Kabupaten Bandung

## **Saran**

Sesuai kaidah hasil penelitian, maka implikasi hasil penelitian ini:

- (a) Bagi pengembangan ilmu dapat menambah ataupun memperkaya khasanah kajian mengenai manajemen sumberdaya manusia.
- (b) Bagi penentu kebijakan dalam hal ini Pemerintah Kabupaten Bandung dapat dijadikan sebagai masukan atau acuan berkaitan dengan kebijakan dalam rangka upaya peningkatan kinerja pegawai, dengan perhatian khusus yang harus diberikan terhadap aspek kompensasi, khususnya mengenai pemberian Gaji, Tunjangan, Honor, Program jaminan hari tua dan jaminan kesehatan, tingkat keadilan promosi, kesempatan pengembangan karir, penghargaan atas prestasi kerja; terwujudnya lingkungan kerja yang kondusif dengan tersedianya fasilitas, keamanan dan kenyamanan kerja yang memadai; terciptanya suasana kerja yang saling mendukung antara sesama rekan kerja (kerjasama tim); program pendidikan dan pelatihan (diklat); upaya penegakan disiplin dengan reward dan punishment serta program remunerasi yang pada gilirannya diharapkan akan bermuara kepada tercapainya kinerja aparatur pemerintah dan kinerja organisasi yang lebih baik lagi, dan

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara .2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Handoko T. Hani. 2017. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. FE-UGM, Yogyakarta.

- Idham Eka Iip K. Lewu & Subowo. 2015. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PERTAMINA (PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon”. *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources* Hal. 129-140.
- Judas, Agnetha. 2013. “Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado”. *Junal Emba* Vol.1 No. 4 Desember. Hal. 1219-1228.
- Lanangawa, Hendra. 2016. “ Pengaruh Kebijakan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Aparat Kepolisian Di Polresta Manado”.
- Malayu, S.P. Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Haji Masagung.
- Ngurah Bagus Dhermawan Anak Agung, Sudibya I gde Adnyana & Mudiarta Utama I wayan. 2012. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol.6 No.2 Agustus.
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang (Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil) (DP3).
- Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2012 Tentang Gaji Ke-13.
- Regina Aditya Reza. 2010. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”.
- Saputra, Adri Sigid. 2013. “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Umum di Surabaya dan Sidoarjo”.
- Santoso, Eko. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia Kudus”.
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.
- Yusa, I made Dharmawan. 2016. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar”.