



ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BARITO SELATAN DI BUNTOK

Benny Elieser Sibarani¹, Nurus Sjamsi²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin^{1,2}
bennysibarani89@gmail.com¹ , nursjam61.stiepan@gmail.com²

Info Artikel :

Diterima : 18 November 2019

Disetujui : 2 Desember 2019

Dipublikasikan : 31 Januari 2020

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Selatan. Desain penelitian ini adalah penelitian korelasi (correlational research) dengan jumlah sampel sebanyak 96 responden. Data diperoleh dengan menggunakan kuisioner penelitian yang telah diuji validitas dan realibilitasnya, Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program statistik PSPP versi 1.0.1. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Terdapat pengaruh signifikan secara parsial lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, variabel dominan yang paling berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah variabel lingkungan kerja sebesar 43 %, kompensasi memiliki pengaruh sebesar 36 % dan kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 20 % terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Selatan di Buntok.

Kata Kunci :

Lingkungan Kerja,
Kepemimpinan,
Kompensasi,
Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research is aimed to determine the influence simultaneous of work environment, leadership and compensation on employee performance, to determine the influence partially of work environment, leadership and compensation on employee performance and to determine the dominant factor influencing the performance of employee at Transportation Department of South Barito. This quantitative research is a correlational research. Respondents in this research consist of 96 people. This research using survey method with data collection technique was in questionnaire which were analyzed by validity dan realibility test. The method of analysis used in this research is descriptive analysis and statistical multiple linear regressions model using stastical program of PSPS version 1.0.1. The result of this research proved that work environment, leadership and compensation have significant simultaneous influence on employee performance. Partially, work environment, leadership and compensation have positive correlation and significant influence on employee performance. In addition, the result of determine most dominant variabel indicates that work environment has most significant influence to increase employee performance at 43 %. Meanwhile, compensation has significant influence at 36 % and leadership has significant influence at 20 % on employee performance in Transportation Department of South Barito.

Keywords :

Work Environment,
Leadership,
Compensation
and Employee Performance

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia pada saat ini menjadi penentu dalam keberhasilan sebuah aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga, baik instansi pemerintah atau swasta, maka sangat perlu adanya pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai aset lembaga (Sangsurya dkk, 2021). Keberhasilan lembaga untuk mencapai tujuan ditentukan oleh kemampuan lembaga dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya terdiri dari material, sumber daya manusia, modal dan keterampilan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dalam lembaga karena sumber daya manusia yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki oleh lembaga (Sjamsi, 2020).

Berdasarkan data observasi awal, permasalahan utama yang timbul pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Selatan adalah kurangnya sarana dan prasarana yang dimiliki sehingga menyebabkan para pegawai kurang optimal dalam melakukan tugas pekerjaannya antara lain minimnya ketersediaan meja dan kursi pegawai yang membatasi ruang gerak pegawai, suhu ruangan yang belum menentu pada hampir seluruh ruangan kerja pegawai yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai dan minimnya ketersediaan meja dan masih adanya kecemburuan antar pegawai mengenai pembagian tugas. Permasalahan ini sama seperti yang diutarakan Djiyowirono (2005) bahwa fasilitas/sarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Selain itu para pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Selatan juga mengalami beberapa permasalahan misalnya dalam rangka memberikan pelayanan internal administrasi antara lain sering terjadinya tumpang tindih dan kadang tertunda disebabkan oleh pegawai sering mangkir atau tidak berada di tempat saat waktu efektif kerja, sehingga mengakibatkan kurang optimalnya penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus mereka selesaikan. Hal ini menunjukkan kurang efektifnya fungsi kepemimpinan. Tanpa kepemimpinan yang efektif suatu organisasi tidak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Kepemimpinan seharusnya dipersepsi sebagai suatu peluang untuk memberikan manfaat bagi banyak pihak dan bukan dipersepsi sebagai kondisi atau *property* untuk mengeruk keuntungan diri sendiri melalui pemanfaatan pihak lain.

Berkaitan dengan kompensasi juga ditemukan beberapa permasalahan seperti belum adanya insentif atau *reward* bagi pegawai yang berkinerja baik dan berprestasi, masih minimnya gaji para pegawai khususnya tenaga kontrak yang saat ini diberikan gaji dibawah upah minimum Kabupaten (UMK) sehingga gaji yang mereka terima dipandang masih jauh dari kecukupan, hal dimaksud dapat mengakibatkan ketidakpuasan pegawai dengan apa yang dihasilkan selama bekerja.

Penilaian terhadap kinerja para pegawai harus dilakukan namun sayangnya penilaian terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Selatan masih jarang dilakukan. Oleh sebab itu penelitian ini sangat penting untuk mengetahui tingkat kinerja para pegawai dan menjelaskan aspek yang mendukung dan sekaligus menghambat kinerja khususnya pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Selatan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Metodologi ini pada dasarnya merupakan bentuk yang lebih operasional dari paradigma empirisme yang sering disebut pendekatan kuantitatif-empiris.

Variabel independen adalah kinerja pegawai sedangkan variabel dependen terdiri dari lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Selatan. Penentuan sampel responden menggunakan perhitungan teori slovin dengan jumlah sampel sebanyak 96 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner, survey lapangan dan wawancara. Teknik analisa data menggunakan analisa deskriptif dan analisa regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23.

Hipotesis

1. Ada pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Selatan di Buntok.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Selatan di Buntok.

Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan diantara variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Selatan di Buntok.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Indikator/ item	R Hitung	Kriteria Valid	Ket
X1.1	0.80	> 0.2006	Valid
X1.2	0.87		Valid
X1.3	0.85		Valid
X2.1	0.84	> 0.2006	Valid
X2.2	0.78		Valid
X2.3	0.70		Valid
X2.4	0.75		Valid
X2.5	0.79		Valid

Indikator/ item	R Hitung	Kriteria R Tabel	Ket
X3.1	0.89	> 0.2006	Valid
X3.2	0.80		Valid
X3.3	0.81		Valid
X3.4	0.84		Valid
X4.1	0.67	> 0.2006	Valid
X4.2	0.77		Valid
X4.3	0.71		Valid
X4.4	0.65		Valid
X4.5	0.74		Valid
X4.6	0.61		Valid

Indikator/ item	Sig.	Cut Value	Ket
X1.1	0.000	< 0.005	Valid
X1.2	0.000		Valid
X1.3	0.000		Valid
X2.1	0.000	< 0.005	Valid
X2.2	0.000		Valid
X2.3	0.000		Valid

Indikator/ item	Sig.	Cut Value	Ket
X2.4	0.000		Valid
X2.5	0.000		Valid
X3.1	0.000	< 0.005	Valid
X3.2	0.000		Valid
X3.3	0.000		Valid
X3.4	0.000		Valid
X4.1	0.000		Valid
X4.2	0.000	< 0.005	Valid
X4.3	0.000		Valid
X4.4	0.000		Valid
X4.5	0.000		Valid
X4.6	0.000		Valid

Tabel 2. Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut Value	Hasil Pengujian
(1)	(2)	(3)	(4)
Lingkungan Kerja	0.79	0.6	Reliabel
Kepemimpinan	0.83	0.6	Reliabel
Kompensasi	0.85	0.6	Reliabel
Kinerja	0.78	0.6	Reliabel

Tabel 3. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.83	1.33	.00	4.38	.000
Lingkungan Kerja	.58	.10	.43	5.91	.000
Kepemimpinan	.20	.08	.20	2.46	.016
Kompensasi	.39	.08	.36	4.55	.000

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas, diperoleh nilai kontanta regresi sebesar 5,83 dengan koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,58, koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,20 dan koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,39 sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,83 + 0,58 X_1 + 0,20 X_2 + 0,39 X_3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai (Y)
- X₁ = Lingkungan Kerja (X₁)
- X₂ = Kepemimpinan (X₂)
- X₃ = Kompensasi (X₃)

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

No	Uraian Hipotesis	Kriteria	Keputusan
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Ada pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Selatan di Buntok.	<ul style="list-style-type: none"> • Sig. = 0,000 < 0,050 • F hitung = 57,34 > F tabel = 1,98 	Hipotesis 1 diterima
2	Ada pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Selatan di Buntok	<ul style="list-style-type: none"> • T hitung $X_1 = 5,91 > T$ Tabel = 1,98 dengan Sig $X_1 = 0,000 < 0,050$ • T hitung $X_2 = 2,46 > T$ Tabel = 1,98 dengan Sig $X_2 = 0,016 < 0,050$ • T hitung $X_3 = 4,55 > T$ Tabel = 1,98 dengan Sig $X_3 = 0,000 < 0,050$ 	Hipotesis 2 diterima
3	Variabel Lingkungan Kerja (X_1) yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Selatan di Buntok.	<ul style="list-style-type: none"> • Koefisien Beta $X_1 = 0,43$ • Koefisien Beta $X_2 = 0,20$ • Koefisien Beta $X_3 = 0,36$ <p>Paling besar = X_1 (Lingkungan Kerja)</p>	Hipotesis 3 diterima

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi akan mendorong kinerja pegawai secara optimal. Hasil ini juga menjelaskan bahwa peningkatan lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih tinggi. Apabila kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi dapat memuaskan bagi pegawai sehingga tentunya akan memaksimalkan kinerja tersebut. Dengan perubahan positif tersebut maka kinerja pegawai bahwa dapat lebih dioptimalkan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas pokoknya. Hal ini sejalan dengan penelitian Pradana, Rio A (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Madiun yang menjelaskan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai artinya bahwa

pegawai menginginkan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan rasa bangga, rasa aman dan menciptakan hubungan yang harmonis sehingga kebutuhan afiliasi pegawai terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para pegawai akan mendorong pegawai tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga pelaksanaan tugas pokok pekerjaannya akan dapat berjalan dengan baik.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Munparidi (2012) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa dengan lingkungan kerja yang baik akan semakin tercipta kinerja karyawan yang baik pula, maka keberadaan lingkungan kerja sangat penting, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta kinerja karyawan yang baik pula. Hal yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Hasan, Azis dan Adam (2012) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh, menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai artinya penerapan kepemimpinan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penerapan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan akan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab serta adanya minta dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam diri individu maupun dari organisasi. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Sadhan, I Made dkk (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dan penelitian Nursasongko, Ginanjar S (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Eunike and Pio (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika dinas memberikan kompensasi yang adil dan tidak jauh dari harapan pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dan keterampilannya untuk mendapatkan kompensasi yang semakin besar. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan pegawai maupun kemampuan dinas, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja dinas. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan pegawai atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nathania, Catherine, 2003) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut Simamora (1997) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja, sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan perilakunya.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3 dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 terbukti dan disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan

gambaran bahwa dengan semakin baiknya lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai secara dominan maka dinas perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja pegawainya untuk mengoptimalkan produktivitas pegawainya. Bagaimanapun kondisi sebuah lingkungan kerja, lingkungan kerja akan dikatakan baik apabila manusia yang berada di lingkungan tersebut dapat merasa aman, nyaman dan dapat mengerjakan kegiatan mereka secara optimal. Hal ini sejalan menurut Sedarmayanti yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, disarankan kepada pihak yang berwenang mengambil keputusan, untuk merevitalisasi lingkungan kerja khususnya lingkungan fisik dan non fisik, diharapkan pemimpin bersifat terbuka dalam menerima saran dan pendapat bawahan sebagai bentuk penghargaan pimpinan terhadap para pegawai dan memperhatikan kebutuhan non finansial pegawai dengan memberikan apresiasi bagi pegawai yang berprestasi tinggi dan mempromosikan jabatan pegawai karena dapat memberikan stimulus langsung bagi psikologi pegawai dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai sehingga perlu menjadi perhatian khusus bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Selatan, karena hal ini menjadi tumpuan terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Lingkungan kerja perlu dipertimbangkan untuk direvitalisasi khususnya lingkungan fisik dan non fisik antara lain revitalisasi ruang sistem pelayanan masyarakat, penyediaan *personal space* pada setiap ruang kerja, penyediaan fasilitas kerja dan pembuatan program pengingat kekeluargaan antar pegawai.

DAFTAR PUSTAKA.

- Aswathappa, K. (2002). *Human Resource and Personnel Management Text and Cases*, Third Edition, Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited, New Delhi.
- Bernardin, R. (1993). *Human Resource Management, An Experiential Approach International*, Edition, Mc Grow – Hill.
- Boyatzis, R. E. (1981). *The Competence Manager : a Model for Effective Job Performance*, New York, Wiley.
- Djojowiriono. (2005). *Manajemen Konstruksi Edisi Keempat*. Yogyakarta: UGM.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi II, Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gordon, J. R. (1988). *Organizational Behavior, a Diagnostic Approach. Fifth Edition*. New York : Prentice Hall. McGraw Hill Book Company.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mathis, R. L.. & Jackson, J. H. (2000). *Human Resources Management*. New Jersey : Prentice Hall.
- Mulyasa. (2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep, Karakteristik dan Implementasi*, Cetakan Keempat, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766-778.
- Simamora H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Cetakana Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sjamsi, N. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja Perusahaan (Studi pada PDAM di 8 dan Propinsi, Indonesia). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 6(2), 183-200.
- Sjamsi, N., Nosita, F., & Zagladi, A. N. (2017). Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility (Csr) Dalam Laporan Tahunan Terhadap Harga Saham Dengan Laba Perusahaan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Perusahaan yang Listing Di BEI periode 2009–2013). *KINDAI*, 13(3).
- Soegiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Spencer, L. M., & Signe, M. (1993). *Competence of Work Communitie of The American Bar Association and Communicate of Published*. Printed in The United States of America.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.