

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPENSASI,
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN PADA KANTOR
WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI
SULAWESI BARAT**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

TINTIN MURTINAWATI

NIM. 530004057

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRAK

PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SULAWESI BARAT

Tintin Murtinawati
(tintin.heddy09@gmail.com)

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Kinerja sumber daya manusia menjadi kunci utama kesuksesan organisasi, karena secanggih apapun teknologi dan sebesar apapun modal yang dimiliki oleh suatu organisasi tanpa sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dan profesional maka organisasi tersebut tidak akan dapat bertahan dan berkembang dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peningkatan Kinerja Pegawai melalui kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat. Jumlah populasi sebanyak 171 dengan menggunakan rumus slovin didapatkan sampel sebanyak 63 pegawai yang akan menjadi responden dalam penelitian ini. Dengan menggunakan Aplikasi statistic melalui uji t diperoleh kesimpulan bahwa Kompensasi, Komitmen dan lingkungan kerja secara partial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan diperoleh t_{hitung} lebih besar dibanding t_{tabel} nilai signifikansi <0.05 , Sementara secara simultan Kompensasi, Lingkungan kerja dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat yang ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} > (F_{tabel})$ dengan tingkat signifikansi (F-statistic) lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka penulis merekomendasikan bahwa agar penerapan reward berupa peningkatan nilai tunjangan kinerja per kelas jabatan dan fasilitas serta lingkungan kerja yang nyaman memberikan hasil yang efektif pada peningkatan kinerja maka sebaiknya pemberian kompensasi dan fasilitas tersebut disertai dengan penerapan sanksi berupa hukuman disiplin bagi pegawai yang indisipliner.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komitmen dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT**Performance Improvement Of Employee Performance Through
Compensation, Work Environment And Commitments In The Office Of The
Ministry Of Religion, West Sulawesi Province**

**Tintin Murtinawati
(tintin.heddy09@gmail.com)**

**Graduate Studies Program
Indonesia Open University**

The performance of human resources is the main key to organizational success, because no matter how sophisticated technology is and how much capital is owned by an organization without high-performance and professional human resources, the organization will not be able to survive and develop properly. This study aims to determine the effect of compensation, work environment and commitment to improving employee performance at the Office of the Ministry of Religion of West Sulawesi Province. Total population of 171 using the Slovin formula obtained a sample of 63 employees who will be respondents in this study. By using statistical applications through the t test, it was concluded that Compensation, Commitment and work environment partially had a positive and significant effect on improving employee performance by obtaining a tcount greater than the significance value table <0.05 , while simultaneously Compensation, Work Environment and Commitment had a positive effect and significant effect on the improvement of the Performance of the Ministry of Religion's Office of West Sulawesi Province as indicated by the calculated F value (F table) with a significance level (F-statistic) smaller than 0.05. Based on the results of the study, the authors recommend that the application of rewards in the form of an increase in the value of performance allowances per class of office and facilities as well as a comfortable work environment provides effective results on improving performance, then compensation and facilities should be accompanied by the application of sanctions in the form of disciplinary penalties for employees who indisciplinary

**Keyword : Compensation, Work Environment, Commitments And
Employee Performance**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kompensasi, Lingkungan kerja dan Komitmen pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Majene, September 2019

Tang Menyatakan



(TINTIN MURTINAWATI)

NIM 530004057

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat.

Penyusun TAPM : Tintin Murtinawati

NIM : 530004057

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Hari/Tanggal : Jum'at / 06 September 2019

Menyetujui:

Pembimbing II,



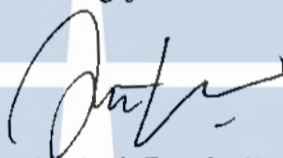
Dr. M. Riduan Karim, SE.,MM
NIDN. 0323116204

Pembimbing I,



Dr. Asdar Djamereng, SE.,MM
NIDN.0913026101

Penguji Ahli



Dr. Amir Tengku Ramly
NIP.

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis



Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com
NIP. 197009182005012001

Dekan Fakultas Ekonomi




Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si.
NIP. 197208242000121001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PENGESAHAN

Nama : Tintin Murtinawati
 NIM : 530004057
 Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul TAPM : Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/tanggal : Jum'at / 06 September 2019

Waktu :

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji
 Nama : Drs. Arifin T, S.Pd.,M.Pd

Tanda tangan

Penguji Ahli
 Nama : Dr. Amir Tengku Ramly

Pembimbing I
 Nama : Dr. Asdar Djamereng, SE.,MM

Pembimbing II
 Nama : Dr. M. Riduan Karim, SE.,MM

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya jualah sehingga penulis dapat merampungkan penulisan dan penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dengan judul "Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kompensasi, Lingkungan kerja dan Komitmen pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat".

Kami menyadari bahwa penulisan dan penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) tidak akan tak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya tanpa ada bantuan dari berbagai pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan masukan demi penyempurnaan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) kami ini, untuk itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak Dr. Asdar Djamereng, S.E., M.M selaku pembimbing I dan Bapak Dr. M. Riduan Karim, S.E., M.M selaku pembimbing II yang telah memberikan perhatian ekstra dan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan petunjuk dan saran dalam penulisan dan penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini.

Ucapan terima kasih yang paling spesial kepada suami tercinta Heddy, SE yang tak henti-hentinya memberikan dukungan, doa dan motivasi kepada penulis sejak awal hingga akhir masa perkuliahan sampai dengan penulisan dan penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini.

Tak lupa pula penulis haturkan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak lain diantaranya :

1. **Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus, Ph.D** selaku Rektor Universitas Terbuka, **Dr. Mohamad Yunus, S.S., M.A** selaku Wakil Rektor I, **Drs. Moh. Muzammil, M.M,** selaku Wakil Rektor II, **Aminudin Zuhairi, Ph.D** selaku Wakil Rektor III dan **Dr. Liestyodono Bawono Irianto,**

- M.Si. selaku Wakil Rektor IV atas kesempatan yang diberikan untuk menuntut ilmu di Universitas Terbuka.
2. Dr. Siti Julaeha, M.A selaku Direktur Pasca Sarjana dan Bapak Drs. Arifin T., S.Pd., M.Pd selaku Kepala UPBJJ UT Majene yang telah memfasilitasi dan memberikan bantuan dalam penyelesaian studi.
 3. Para Dosen Pasca Sarjana dan Staf Universitas Terbuka terkhusus UPBJJ UT Majene atas segala ilmu, motivasi dan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Pasca Sarjana Universitas Terbuka dengan baik.
 4. DR. H. Muflih B Fatta, MM, Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat dan H. Ahmad Barambangy, S.Ag.,MA, Kepala Bidang Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam, Dra. Hj. Derma, Kepala Seksi Pondok Pesantren yang telah memberikan bantuan, kerjasama dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat serta seluruh pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini atas kerjasama dan bantuannya dalam mengisi kuisioner penelitian yang telah kami bagikan.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan dan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini, maka penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca guna perbaikan dari Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Semoga Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini bermanfaat bagi para pembaca.

Mamuju, September 2019

Penulis

RIWAYAT HIDUP

- Nama : Tintin Murtinawati
- NIM : 530004057
- Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
- Tempat / Tanggal Lahir : Bonra / 12 April 1983
- Riwayat Pendidikan : 1. SDN 017 Bonra, Kec. Campalagian Kab. Polman Lulus Tahun 1994
2. SMPN 02 Campalagian Kec. Campalagian, Kab. Polman Lulus Tahun 1997
3. SMUN 01 Wonomulyo Kec. Wonomulyo, Kab. Polman Lulus Tahun 2000
4. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar Lulus tahun 2005
- Riwayat Pekerjaan : 1. Fasilitator Teknis Pada Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaaan (PNPM-MP) Tahun 2008 s.d 2011
2. Penyusun bahan program dan evaluasi pada Kantor Kementerian Agama Kab. Mamuju Tahun 2011 s.d 2013
3. Penyusun Laporan Keuangan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2013 s.d 2018
4. Pengembang Sarana dan Prasarana pada Seksi Pondok Pesantren Bidang Pendidikan agama dan Keagamaan Islam pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2018 s.d sekarang

DAFTAR ISI

Abstrack	i
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Kata Pengantar	v
Riwayat Hidup	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Gambar	x
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Kajian Teori	11
1. Kinerja	11
2. Kompensasi	21
3. Lingkungan Kerja	27
4. Komitmen	32
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Berpikir	40
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	40
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	41
3. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai	41

4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap peningkatan kinerja pegawai	42
D. Operasionalisasi Variabel	43
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Desain Penelitian	48
B. Populasi dan Sampel	50
1. Populasi	50
2. Sampel	50
C. Instrument Penelitian	51
D. Prosedur Pengumpulan Data	52
E. Metode Analisis Data	53
1. Uji instrumen penelitian	54
2. Analisis Deskriptif	56
3. Uji Asumsi Klasik	58
4. Analisis Regresi Linear Berganda	62
5. Uji Hipotesis	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	66
A. Gambaran Umum Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat	66
B. Hasil	76
C. Pembahasan	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87
A. KESIMPULAN	87
B. SARAN	89
DAFTAR PUSTAKA	91

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir	43
3.1 Desain Penelitian	48
3.2. Uji Normalitas Residual	59
3.3. Uji Heterokedastisitas	61



DAFTAR TABEL

No Tabel	Halaman
1.1 Daftar kelas jabatan dan nilai tunjangan kinerja pegawai Perbulan	5
1.2 Daftar persentase pemotongan nilai tunjangan kinerja pegawai ..	6
1.3 Rekapitulasi tunjangan kinerja pegawai berdasarkan kelas jabatan untuk bulan November 2018	7
2.1. Daftar Penelitian Terdahulu yang Relevan	37
2.2. Operasional Variabel	47
3.1. Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap variable	55
3.2. Rekapitulasi Uji Reliabilitas untuk setiap variable	56
3.3. Uji Normalitas	58
3.4. Uji Multikolinieritas	60
4.1. Responden berdasarkan jenis kelamin	68
4.2. Responden berdasarkan Usia	69
4.3. Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
4.4. Responden berdasarkan Masa Kerja	70
4.5. Hasil deskripsi variabel kompensasi	71
4.6. Hasil deskripsi variabel lingkungan kerja	72
4.7. Hasil deskripsi variabel komitmen	74
4.8. Hasil deskripsi variabel kinerja	75
4.9. Hasil Analisis Regresi Berganda	76
4.10. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	78
4.11. Uji regresi linier secara simultan (Uji F)	80
4.12. Uji Adjusted R Square	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur penting dalam mengembangkan dan mensukseskan sebuah organisasi atau perusahaan. Keberhasilan dalam melatih dan mengembangkan kemampuan karyawan akan sangat menunjang pencapaian tujuan organisasi tersebut bukan hanya untuk saat ini tapi lebih pada masa yang akan datang, keberhasilan tersebut akan berujung pada kemajuan dan kesinambungan organisasi tersebut. Kesuksesan suatu organisasi baik itu organisasi publik maupun komersil sangat dipengaruhi oleh kualitas anggota organisasi yang terlibat dalam aktivitas organisasi tersebut. Fenomena lingkungan yang terus bergerak dan berubah sangat cepat membutuhkan kemampuan beradaptasi dalam melihat, menganalisis serta menyiapkan langkah antisipasi dalam menjawab dan menghadapi fenomena tersebut. Pada saat inilah dibutuhkan kemampuan dan peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi bukan hanya yang bersifat administratif, namun lebih pada kemampuan dalam teknik penggalian dan pengembangan potensi anggota organisasi agar lebih mampu bergerak cepat mengembangkan inovasi dan kreatifitas. Organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi, tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya.

Faktor utama yang terpenting dalam mencapai produktivitas adalah kinerja yang berasal dari tiap rangkaian kegiatan dan pekerja yang terlibat didalamnya. Sebagaimana diketahui bahwa kinerja terbentuk dari

pemanfaatan semua sumber daya yang dimiliki organisasi baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya yang secara bersama-sama memberikan hasil akhir yang disesuaikan dengan tingkat mutu dan standard yang telah ditentukan sebelumnya. Namun seberapa hebat dan mahalnnya teknologi yang digunakan oleh organisasi dalam melakukan aktivitasnya bila sumber daya manusianya tidak mumpuni dan tidak memiliki profesionalitas dan kinerja yang baik maka organisasi tersebut tidak dapat menjaga kelangsungan hidupnya. Tetapi bukanlah hal yang mudah untuk memperoleh sumber daya manusia dengan tingkat kinerja yang diharapkan, karena terdapat banyak factor yang mempengaruhi peningkatan kinerja.

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu prestasi kerja atau hasil kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Atau dapat dikatakan sebagai hasil karya baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Senada dengan yang juga dinyatakan oleh Wirawan (2009:5) bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Edison (2016:190) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang didasarkan dan diukur dalam rentang waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan aturan yang telah dibuat dan disetujui sebelumnya. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggungjawab, disiplin serta inisiatif.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, salah satunya adalah kompensasi.. Kadarisman (2012:1), mengatakan bahwa “*kompensasi merupakan apa yang karyawan/pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi*”. sedangkan menurut Handoko dalam Johanariah (2018) berpendapat bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Selain kompensasi, lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik juga memberikan kontribusi yang cukup besar bagi peningkatan maupun penurunan kinerja anggota organisasi, hal ini karena sebagaimana yang diungkapkan oleh Kholil (2013:2) yang berpendapat bahwa “lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam instansi yang bersangkutan”. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2013:23) berpendapat bahwa “lingkungan kerja dapat diartikan sebagai sebuah tempat yang dihuni oleh sejumlah kelompok yang mana didalamnya tersedia sejumlah fasilitas pendukung dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut”.

Sebagaimana diketahui bahwa selain sebagai makhluk individu, manusia juga adalah makhluk social yang tidak dapat berdiri sendiri. Begitupun dengan karyawan sebagai manusia, mereka tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka beraktivitas yang disebut sebagai lingkungan kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan, setiap pegawai akan

berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja tersebut.

Faktor lain yang juga memberikan pengaruh yang besar terhadap perubahan kinerja individu adalah komitmen, sebagaimana menurut Soekidjan (2009) bahwa komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Anita Anggraeni Batubara (2016) dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, komitmen dan kompensasi terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan (2013), kesimpulan yang diperoleh adalah ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Setelah penulis melakukan pengamatan dan observasi awal diketahui bahwa system kompensasi yang didapatkan oleh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama dalam bentuk tunjangan kinerja sejak tahun 2015 yang didasarkan pada PMA No. 51 Tahun 2014 tentang Penerimaan TUKIN bagi pegawai di lingkungan Kementerian Agama yang kemudian di tegaskan dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 51 Tahun 2014 tentang Nilai dan kelas jabatan struktural dan jabatan fungsional pada lingkungan kementerian

agama, yang kemudian diterima oleh setiap pegawai berdasarkan jenjang jabatan dan tugas masing-masing pegawai yang dinyatakan dalam tingkat grade, tabel 1.1 merupakan data tentang besaran nilai TUKIN yang diberikan kepada setiap pegawai di lingkungan Kementerian Agama berdasarkan Peraturan Presiden No. 108 Tahun 2014 yang kemudian diubah dalam Peraturan Presiden Nomor 154 Tahun 2015, sebagai yang nampak pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Daftar kelas jabatan dan nilai tunjangan kinerja pegawai perbulan

No	Tingkat Grade/Jabatan	Nilai Tunjangan
1	17	Rp 22,842,000
2	16	Rp 16,413,000
3	15	Rp 12,518,000
4	14	Rp 9,600,000
5	13	Rp 7,293,000
6	12	Rp 6,045,000
7	11	Rp 4,519,000
8	10	Rp 3,952,000
9	9	Rp 3,348,000
10	8	Rp 2,927,000
11	7	Rp 2,616,000
12	6	Rp 2,399,000
13	5	Rp 2,199,000
14	4	Rp 2,082,000
15	3	Rp 1,972,000
16	2	Rp 1,867,000
17	1	Rp 1,766,000

Sumber : <http://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/perpres15415.pdf>

Tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai didasarkan pada tingkat kinerja yang dicapai. Alat ukur yang digunakan salah satunya adalah pemenuhan jam kerja, dimana bila pegawai tidak memenuhi jam kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku maka dikenakan pemotongan dalam pemberian tunjangan kinerja yang besarnya bergantung pada besar kecilnya

jam kerja yang tidak terpenuhi. Hal ini diatur dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 49 Tahun 2014 yang kemudian diubah dalam PMA No. 29 Tahun 2016 tentang Pemberian, Penambahan dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama yang dinyatakan dalam tabel berikut :

Tabel 1.2
Daftar persentase pemotongan nilai tunjangan kinerja pegawai

Keterlambatan (TL)	Lama Keterlambatan Masuk Kerja	Pengurangan (%)
TL.1	1 menit s.d < 30 menit	0,5%
TL.2	31 menit s.d < 60 menit	1%
TL.3	61 menit s.d < 90 menit	1,25%
TL.4	> 90 menit dan/atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1,50%

Sumber : Kumpulan PMA Tahun 2016

Pemberian Tukin kepada pegawai bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka dengan maksud dapat memberikan motivasi dalam merangsang peningkatan kinerja pegawai. Tetapi, berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan penulis didapatkan bahwa ternyata tunjangan kinerja yang diterima tidak memberikan efek sebagaimana yang diharapkan, hal ini nampak dari beberapa hal, salah satunya tingkat kehadiran pegawai dan keterlambatan pegawai sebelum dan sesudah diterapkannya peraturan tersebut, dimana berdasarkan data awal yang dikumpulkan penulis nampak bahwa sebagian pegawai memiliki tingkat keterlambatan tetap tinggi dan berdampak pada kecepatan penyelesaian pekerjaan yang akhirnya menyebabkan terjadinya pengurangan pada jumlah tukin yang diterima pada bulan berjalan. Data berikut menggambarkan posisi tinngkat keterlambatan pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat pada bulan November 2018, sebagai berikut :

Tabel 1.3
Rekapitulasi pemotongan jumlah hari keterlambatan pegawai
Untuk bulan November 2018

No. Urut	Tk. Grade	Jumlah Yang diterima	Jml Pegawai (org)	Tingkat keterlambatan			
				TL 1 (hr)	TL 2 (hr)	TL 3 (hr)	TL 4 (hr)
1	3	Rp 1.972.000	1	0	0	0	0
2	4	Rp 2.082.000	1	3	0	0	0
3	5	Rp 2.199.000	15	15	1	0	3
4	6	Rp.2.399.000	31	41	3	0	7
5	7	Rp.2.616.000	76	88	8	0	27
6	8	Rp.2.927.000	6	3	5	0	8
7	9	Rp.3.348.000	29	18	3	0	5
8	10	Rp.3.952.000	4	0	0	0	0
9	11	Rp.4.519.000	7	0	0	0	0
10	14	Rp.9.600.000	1	0	0	0	0
<i>Jumlah</i>			171	168	20	0	50

sumber : Data Krekapitulasi Tukin Sub.bag Ortapeg Kanwil (2018)

Data sederhana tersebut memberikan gambaran bahwa tukin yang didapatkan oleh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat setiap bulan tidak membuat tingkat kehadiran pegawai menjadi tinggi, padahal kehadiran tepat waktu merupakan salah satu tolak ukur capaian kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat, yang mana hal ini tentu saja berpengaruh pada peningkatan kinerja individu pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat.

Hal lain yang juga nampak berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kondisi lingkungan kerja, dimana kondisi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat yang masih dalam taraf pembangunan untuk mengembangkan sarana dan prasarana menjadikan sering terjadi perubahan pada letak ruangan dan lay out nya, seringnya berpindah-pindah tempat

membuat kondisi yang kurang kondusif. Selain itu fasilitas berupa sarana dan prasarana untuk mendukung kegiatan operasional pun dirasa masih kurang memadai, hal ini disebabkan karena keterbatasan anggaran pengadaan sehingga peralatan operasional yang sudah tidak layak pakai masih terus harus difungsikan. Disamping itu sebagian pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat merasa bahwa beban kerja yang diberikan masih kurang sesuai dan dianggap kurang adil sehingga memberikan pengaruh yang cukup besar pada peningkatan kinerja individu.

B. Perumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen dengan peningkatan kinerja pegawai pada kanwil kementerian agama Provinsi Sulawesi Barat ?
4. Apakah secara simultan peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat dipengaruhi oleh ketiga variabel independent tersebut yaitu kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam rangka mengetahui dan menganalisis peningkatan kinerja pegawai Kanwil Kemenag Provinsi Sulawesi Barat yang dipengaruhi oleh kompensasi.
2. Dalam rangka mengetahui dan menganalisis peningkatan kinerja pegawai Kanwil Kemenag Provinsi Sulawesi Barat yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
3. Dalam rangka mengetahui dan menganalisis peningkatan kinerja pegawai kanwil Kemenag Provinsi Sulawesi Barat yang dipengaruhi oleh komitmen.
4. Dalam rangka mengetahui dan menganalisis peningkatan kinerja pegawai Kanwil kemenag Provinsi Sulawesi yang dipengaruhi secara simultan oleh kompensasi, komitmen da lingkungan kerja.

D. Kegunaan Penelitian

Berikut beberapa kegunaan penelitian yang diharapkan dapat diperoleh pada penelitian ini, diantaranya :

1. Hasil dari penelitian ini kami harap dapat menjadi tambahan referensi, informasi, dan bukti secara empiris khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kompensasi khususnya financial, lingkungan kerja dan komitmen dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini pegawai di instansi pemerintah.
2. Hasil penelitian kami ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman

yang semakin lebih baik mengenai konsep kinerja pegawai. Lebih khusus dalam hal kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga hasil analisisnya dapat semakin menambah khasanah dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi kami sebagai peneliti, semoga dapat semakin menambah pengetahuan dan wawasan keilmuan kami tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang kompensasi, lingkungan kerja, komitmen dan kinerja pegawai.
4. Bagi instansi Kanwil Kemenag Provinsi Sulawesi Barat tempat penelitian ini kami lakukan diharapkan semoga dapat menjadi bahan pertimbangan proses pengambilan kebijakan dalam hal pengembangan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan masalah kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen dalam meningkatkan kinerja pegawai.
5. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti tentang masalah kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Penelitian ini menggunakan beberapa teori pendukung mengenai kinerja dan beberapa factor yang mempengaruhinya sebagai rujukan, hal ini dimaksudkan untuk menguatkan penelitian ini.

1. Kinerja

Kinerja individu yang efektif merupakan factor yang sangat penting dalam mendukung terbentuknya efektifitas kinerja organisasional, karena karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan factor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Menurut Edison (2016:190), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang didasarkan dan diukur dalam rentang waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan aturan yang telah dibuat dan disetujui sebelumnya". Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut Rivai dalam Muhammad Sandy (2015:12) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat kesuksesan yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan dalam rentang waktu tertentu dalam menunaikan tugas dibandingkan dengan berbagai indikator yang telah ditetapkan baik standard kerja, target maupun sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yaitu prestasi kerja atau hasil kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Atau dapat dikatakan sebagai hasil karya baik kualitas maupun kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya”. senada dengan itu Sutrisno dalam Aditya Satria Nanda (2017:10) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas, sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka, atau dapat dikatakan mengenai sejauh mana seseorang bersikap dan memberikan manfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam berbuat berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dihubungkan dengan kualitas, kuantitas dan waktu yang dipergunakan dalam menyelesaikan tugas tersebut.

Berdasarkan defenisi kinerja yang dikemukakan para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seorang individu atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan atau atas pemenuhan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2016:67), dijelaskan mengenai factor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, sebagai berikut :

- a. Faktor kemampuan (*ability*), secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*), yang berarti pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.
- b. Faktor motivasi (*motivation*), dimaknai sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan

organisasinya. Mereka yang bersikap pro terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Selanjutnya menurut Sutrisno dalam Aditya Satria Nanda (2107:11), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, maka dapat dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif, namun bila dalam pencapaiannya mengakibatkan terjadinya hal-hal yang tidak penting maka kegiatan tersebut dianggap tidak efisien, dan sebaliknya bila pencapaian tersebut terwujud dengan sangat terukur maka dapat dikatakan kegiatan berjalan dengan efektif dan efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas merupakan sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya Perintah tersebut menekankan tentang apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin berarti taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin karyawan merupakan kegiatan karyawan

yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016) terdapat 6 kriteria pokok dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

- a. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan;
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, ataupun siklus kegiatan yang diselesaikan;
- c. *Timelines*, merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain;
- d. *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) yang dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya;
- e. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauhmana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan;

f. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauhmana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Selanjutnya menurut Hady Sutrisno (2009:167) mengatakan bahwa “ukuran kinerja atau prestasi kerja secara umum meliputi hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin”. Dalam hal penilaian kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan dapat dilakukan beberapa metode sebagaimana yang diuraikan oleh Rivai dalam Muhammad Sandy (2015), sebagai berikut :

a. Metode penilaian berorientasi masa lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kerja di waktu yang lalu, namun hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini. Dengan mengevaluasi prestasi kerja masa lalu, karyawan dapat mendapat umpan balik atas upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi. Adapun teknik-teknik penilaian dengan menggunakan metode ini antara lain:

- 1) Skala peringkat (*Rating Scale*) dimana para penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala kerja tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi;

- 2) Daftar pertanyaan (*Cheklis*), metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka ragam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu;
 - 3) Metode dengan penilaian terarah (*forced choice method*), metode yang dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian;
 - 4) Metode peristiwa kritis (*critical incident method*), metode yang didasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan, misalnya sangat baik atau sangat jelek dalam melakukan pekerjaannya;
 - 5) Metode catatan prestasi, metode yang berhubungan erat dengan peristiwa kritis sebagai catatan penyempurnaan;
 - 6) Skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku (*behaviourally anchored rating scale = BARS*), metode dengan penilaian prestasi kerja satu kurun waktu tertentu di masa lalu dan dikaitkan dengan skala peringkat prestasi kerja pada perilaku tertentu;
 - 7) Metode penilaian lapangan (*field review method*), metode dengan penyelia turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari SDM;
 - 8) Tes dan observasi prestasi kerja (*comparative evaluation approach*), metode yang mengutamakan perbandingan prestasi kerja diantara karyawan yang menyelenggarakan kegiatan sejenis;
- b. Metode penilaian berorientasi masa depan, metode yang berasumsi bahwa karyawan bukan lagi sebagai objek yang harus tunduk dan bergantung pada penyelia, tetapi melibatkan karyawan dalam proses penilaian, dimana

karyawan ikut serta bersama penyelia dalam menetapkan tujuan-tujuan perusahaan. Berikut teknik-teknik penilaian yang digunakan, yaitu :

- 1) Penilaian diri sendiri (*Self appraisal*), metode dimana perusahaan mengemukakan harapan-harapan yang diinginkan pada karyawan tujuan perusahaan dan tantangan-tantangan yang dihadapi perusahaan terhadap karyawan;
- 2) Manajemen berdasarkan sasaran (*management by objective*), metode yang melibatkan karyawan bersama penyelia dalam menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di masa yang akan datang;
- 3) Penilaian secara psikologis, metode penilaian dengan menggunakan ahli psikologi untuk mengetahui potensi karyawan;
- 4) Pusat penilaian (*assesment centre*), metode dengan serangkaian teknik penilaian oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja *harus* sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, Sidanti H (2015). “Performance comes from the word job performance or actual performance which means work performance or actual achievement achieved by someone. Definition of performance (work performance) is the work quality and quantity achieved by an employee in carrying out his function in accordance with the responsibilities given to him” (N.H. Utin dan Yosepha, S.Y: 2019).

Berdasarkan pendapat ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa metode apapun yang dipakai sebagai standard dalam pemberian nilai terhadap kinerja anggota organisasi haruslah disesuaikan dengan situasi dan jenis dari organisasi dan tingkat beban kerja anggota organisasi tersebut. Bagaimanapun juga pemberian nilai tersebut bertujuan untuk mendapatkan perbandingan antara hasil kerja anggota organisasi dengan standart yang diinginkan dan ditetapkan sebelumnya oleh pihak manajemen.

Menurut Sedarmayanti (2010:198) Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai. Terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins dalam Verina Susela (2017:12), diantaranya :

- a. Kualitas, dimana kualitas kerja diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan;
- b. Kuantitas, diartikan sebagai jumlah yang dinyatakan dalam istilah, misalnya jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan;
- c. Ketepatan waktu, diartikan sebagai tingkat aktivitas yang dapat diselesaikan pada waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain;

- d. Efektifitas, diartikan sebagai pemaksimalan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi ataupun bahan baku, dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit penggunaannya;
- e. Efisiensi, diartikan sebagai pengukuran tingkat kesesuaian hasil output melalui penggunaan biaya serendah mungkin.

Tujuan dan manfaat penilaian kinerja menurut Belamino dalam M. Shobirin F Hamid (2015:12) antara lain adalah :

- a. Sebagai proses evaluasi antar individu dalam organisasi, dimana melalui penilaian kinerja perusahaan dapat menilai kinerja pegawai sehingga digunakan sebagai dasar dalam pemberian kompensasi yang sebanding dengan kinerjanya;
- b. Sebagai proses pengembangan diri bagi individu dalam organisasi, dimana melalui penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan kinerja pegawai melalui pemberian pendidikan dan pelatihan bagi karyawan dengan kemampuan rendah maupun peningkatan pengetahuan bagi pegawai agar berkinerja lebih baik;
- c. Sebagai proses pemeliharaan system, dimana melalui penilaian kinerja ini diharapkan dapat memelihara system yang ada dalam organisasi yang terdiri dari berbagai sub system.
- d. Sebagai bahan dokumentasi, penilaian kinerja diharapkan dapat berfungsi sebagai dasar tindak lanjut dalam menentukan posisi pekerjaan pegawai dimasa yang akan datang, misalnya sebagai dasar dalam memutasi karyawan yang dianggap kurang cocok dengan pekerjaannya atau sebagai

dasar dalam melakukan demosi bagi karyawan yang berkinerja kurang baik.

Merujuk pada peraturan tentang Pegawai Negeri Sipil yang dituangkan dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1 (1) yang menjelaskan bahwa Aparatus Sipil Negara yang kemudian disingkat sebagai ASN merupakan suatu pekerjaan yang diberikan bagi pegawai negeri sipil ataupun pegawai pemerintah yang bekerja pada instansi pemerintah dengan perjanjian kinerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka setiap pekerja di instansi pemerintah harus memiliki perjanjian kerja yang disesuaikan dengan tingkat jabatan yang diembannya. Pemerintah telah mengeluarkan peraturan Nomor 46 Tahun 2011 yang menjelaskan tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang disingkat PNS, hal ini dimaksudkan untuk memberikan nilai terhadap kinerja pegawai dalam rangka peningkatan prestasi dan kinerja pegawai pemerintah. Berdasarkan peraturan tersebut, kinerja PNS akan dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu:

- a. SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yaitu: rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS.
- b. Perilaku kerja, yaitu: setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Lebih lanjut dijelaskan dalam pasal 5 Peraturan tersebut menyebutkan bahwa PNS wajib menyusun SKP berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. SKP itu memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. selanjutnya

dikatakan bahwa PNS yang tidak menyusun SKP akan dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS. Pasal selanjutnya menyebutkan bahwa terdapat beberapa aspek dalam menilai perilaku kerja diantaranya orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Untuk penilaian kepemimpinan dikhususkan bagi PNS yang memiliki atau menduduki jabatan struktural.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap pekerja pada kantor pemerintahan menetapkan system pengukuran kinerja yang telah terstruktur sedemikian rupa, dengan demikian setiap pegawai berkewajiban untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan target yang telah ditentukan dalam SKP. Untuk itu wajib bagi pegawai untuk terus meningkatkan kinerja individunya dalam rangka mewujudkan kinerja instansi secara keseluruhan.

2. Kompensasi

Pada hakikatnya manusia bekerja bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan meningkatkan tingkat kesejahteraannya. Setiap pekerja akan memberikan kesetiaan dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya dengan harapan organisasi akan memberikan timbal balik berupa penghargaan atas jasa atau prestasi yang telah mereka berikan pada organisasi, salah satunya adalah melalui pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan dalam Tanto Wijaya (2015:39) mengemukakan bahwa “kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung

yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Kadarisman (2012:1), kompensasi merupakan apa yang karyawan/ pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi. Setiap karyawan yang telah melaksanakan tugasnya berupa pekerjaan yang dibebankan kepadanya berhak untuk mendapatkan imbalan baik dalam bentuk financial maupun non financial. Pemberian kompensasi kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan,

Pemberian kompensasi yang sesuai dan memuaskan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai. Melalui pemberiann kompensasi tersebut diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian, (Sahlan, N. I. dkk:2015)

Secara garis besar kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis yakni kompensasi finansial (baik langsung maupun tidak langsung) dan kompensasi non financial (pekerjaan dan lingkungan pekerjaan). Pembagian kompensasi menurut Nawawi dalam Johanariah (2018:11) menyatakan bahwa :

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas :
 - 1) Gaji, imbalan finansial yang dibayarkan pada karyawan secara teratur baik bulanan, caturwulanan maupun tahunan;

- 2) Upah, imbalan yang dibayarkan pada pekerja berdasarkan suatu ketentuan, misalnya jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji yang jumlahnya relative tetap, besaran upah yang diberikan dapat berubah-ubah. Pada dasarnya gaji atau upah diberikan untuk menarik minat calon pegawai untuk bekerja pada suatu organisasi;
- 3) Insentif, imbalan secara langsung yang diberikan pada karyawan atas kinerja yang melebihi standard yang ditetapkan. Hal ini dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar lebih bersemangat dan giat dalam bekerja.

Dengan demikian dibutuhkan kemampuan dalam menentukan standard yang tepat, agar tidak nampak terlalu sulit ataupun sebaliknya terlalu mudah, karena standard yang terlalu mudah dapat merugikan perusahaan dan sebaliknya standard yang terlalu sulit akan menyusahkan karyawan dan membuatnya karyawan menjadi stress.

- b. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*), diartikan sebagai kompensasi tambahan yang didapatkan oleh karyawan atas kebijaksanaan perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Misalnya, asuransi kesehatan, asuransi jiwa ataupun bantuan kepemilikan rumah;

Untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan implementasi system kompensasi yang diberikan, menurut Irianto dalam Rini Astika (2014:12) terdapat satu pertanyaan penting yang harus dijawab yaitu : “*apa yang seharusnya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah system kompensasi tertentu?*”. pertanyaan itulah yang menjadi dasar bagi sebuah

organisasi dalam melihat sejauh mana suatu system berhasil diterapkan.

adapun kriteria untuk pertanyaan-pertanyaan tersebut antara lain :

- a. Mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi;
- b. Sesuai dengan strategi dan struktur organisasi;
- c. Menarik dan dapat mempertahankan individu yang berkompeten sesuai dengan standard keahlian yang ditetapkan;
- d. Menetapkan spektrum yang lebih luas atas perilaku tugas (*task behavior*) yang diinginkan dari seluruh anggota organisasi.
- e. Merefleksikan ekuitas (persamaan-keadilan) bagi seluruh anggota organisasi.
- f. Sejalan dengan hukum atau perundang-undangan yang berlaku dalam suatu wilayah yuridiksi tertentu dimana organisasi berada.
- g. Dapat mencapai ke-enam kreteria tersebut dengan biaya yang proposional sesuai dengan kondisi keuangan internal.
- h. Dapat mencapai ketujuh kreteria tersebut diatas dalam kondisi dengan penggunaan biaya yang paling efektif.

Menurut Hasibuan (2008) dalam Binderekonomi.blogspot.com, menyatakan bahwa “program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat”. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kepuasan bagi semua pihak dan harusnya program kompensasi yang dirancang didasarkan pada prinsip adil dan wajar, Undang-Undang perburuhan dan memperhatikan konsistensi internal dan eksternal. Selanjutnya tujuan pemberian kompensasi masih menurut Rachmawati dalam Tanto Wijaya (2015:40) antara lain :

- a. Pengadaan Karyawan yang efektif, dimana bila program kompensasi yang diterapkan cukup besar, maka tidak sulit untuk mendapatkan karyawan yang qualified sesuai standard perusahaan demi pengembangan perusahaan;
- b. Stabilitas karyawan, melalui program kompensasi yang didasarkan pada prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif akan menjaga stabilitas karyawan dan meminimalisir turn over sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkualitas;
- c. Prinsip keadilan, pertimbangan pemberian kompensasi yang adil harus menjadi perhatian bagi perusahaan, dengan demikian akan memberikan jaminan terhadap harmonisasi hubungan antara atasan dan bawahan;
- d. Perubahan tingkah laku dan kebiasaan, pemberian kompensasi yang layak dan adil pada karyawan diharapkan dapat menjadi sarana perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan menjadi lebih baik dan memenuhi standard yang menguntungkan bagi perusahaan.
- e. Efisien biaya, melalui pemberian kompensasi yang benar dan rasional diharapkan dapat memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk mempertahankan dan mendapatkan karyawan khususnya karyawan yang berkompeten pada tingkat biaya yang layak. Dengan mempertahankan karyawan yang kompeten melalui pemberian kompensasi yang layak diharapkan akan membantu perusahaan dalam mengontrol biaya sehingga perusahaann tidak kehilangan karyawan tersebut dan melakukan

perekrutan kembali, seleksi dan pelatihan yang tentunya akan menghabiskan biaya tambahan.

- f. Administrasi legalitas, kompensasi yang diberikan haruslah didasarkan pada peraturan pemerintah yang diatur dalam aturan perundang-undangan. Dengan mengikuti aturan perundang-undangan yang berlaku maka berarti perusahaan telah menjalankan peraturan legal dari pemerintah.

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa]
“Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Yang kemudian dipertegas tentang hak dan kewajiban PNS pada Pasal 21 huruf a yang menyebutkan bahwa “PNS berhak memperoleh gaji, tunjangan dan fasilitas”.

Berdasarkan uraian aturan tentang Pegawai Negeri Sipil yang kini berubah menjadi Aparatur Sipil Negara, maka dapat disimpulkan bahwa sebagai anggota organisasi pada instansi pemerintah pegawai berhak mendapatkan kompensasi berupa gaji dan tunjangan sebagai balas jasa atas prestasi kerja atau hasil pelaksanaan tugas dan kewajibannya berdasarkan jenjang jabatan yang dibebankan/dipercayakan kepadanya.

Berdasarkan Peraturan Presiden RI Nomor 154 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Agama, disebutkan pada pasal 2 bahwa “Pegawai yang mempunyai jabatan di lingkungan

Kementerian Agama, selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan Tunjangan Kinerja setiap bulan". Lebih lanjut dalam pasal 5 ayat 2 dikemukakan bahwa tunjangan kinerja tersebut diberikan dengan memperhatikan capaian kinerja pegawai setiap bulannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai Kementerian Agama akan mendapatkan kompensasi berupa tunjangan kinerja bila pegawai yang bersangkutan memenuhi target capaian kinerja yang telah ditentukan berdasarkan SKP yang telah dibuat sebelumnya oleh pegawai.

3. Lingkungan Kerja

Sebagai makhluk social manusia tidak mungkin terlepas dari kondisi yang terjadi di lingkungan sekitarnya, hal ini karena terdapat kaitan yang erat antara manusia dan lingkungan sekitarnya. Untuk itu dituntut adanya kemampuan bagi setiap manusia untuk dapat terus beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang bersifat dinamis dan terus mengalami perubahan seiring dengan perkembangan jaman. Dengan demikian sebagai seorang pekerja, maka manusia tentunya tidak dapat dipisahkan dari berbagai situasi yang berada disekitar lingkungan tempat mereka bekerja yang lazim disebut lingkungan kerja.

Lingkungan kerja menurut Nitisemo dalam Nuraini (2013:97) merupakan berbagai keadaan dan kondisi atau segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh dalam menunaikan tugas yang dibebankan kepadanya,.

Lebih lanjut dinyatakan oleh Sedarmayanti (2009) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

a. *Penerangan/cahaya di tempat kerja*

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b. *Sirkulasi udara ditempat kerja*

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c. *Kebisingan di tempat kerja*

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya 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 dapat menyebabkan kematian.

d. *Bau tidak sedap 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.

e. *Keamanan di tempat kerja*

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (Satpam).

Menurut Bushiri (2017) dalam Sutrisno A, Riyanto S dan Ali H lingkungan kerja ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang melekat pada karyawan yang tidak dapat dipisahkan dari pengembangan bisnis kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya, Rahayu (2013), senada dengan itu sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito (2000:171), Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Dengan gairah kerja yang tinggi maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat sesuai dengan standard yang ditetapkan dan dalam waktu yang tepat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah

pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa kehidupan manusia sebagai pekerja tidak dapat dilepaskan dari lingkungan kerjanya. Untuk itu manusia harus berusaha untuk dapat terus beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja yang ada disekitarnya. Karena selama bekerja manusia akan selalu berinteraksi dengan kondisi lingkungan kerjanya.

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik bila manusia sebagai pekerja dapat melakukan pekerjaannya secara optimal dengan perasaan sehat, nyaman dan aman dalam kurun waktu yang lama. Dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik atau tidak mendukung akan memberikan pengaruh yang buruk terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan karena dapat menyebabkan rasa tidak nyaman dan menurunkan semangat kerja, produktivitas dan prestasi kerja yang tentunya berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Hal senada juga diungkapkan oleh Robbins dalam Verina Susela (2017) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor pemicu stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerjanya. Menurutnya faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain :

Sedangkan menurut Robbins dalam Verina Susela (2017) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain :

- a. Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.
- b. Kebisingan, bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.
- c. Penerangan, bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.
- d. Mutu Udara, merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan

pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa bahwa lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai segala sesuatu baik itu fisik maupun tidak yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang dapat memberikan sumbangsih terhadap meningkatnya kinerja perorangan maupun kelompok.

4. Komitmen

Sebagai alat penggerak dan pemberdaya dalam organisasi sumber daya manusia membutuhkan komitmen yang tinggi dari pegawai selaku pemeran utama dalam sebuah organisasi agar terbentuk sinergitas diantara sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tersebut dalam mewujudkan tujuan yang diharapkan. Dengan komitmen yang tinggi karyawan akan lebih efektif dan efisien dalam bekerja secara professional untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara tidak langsung komitmen yang tinggi dapat menumbuhkan motivasi dalam diri individu untuk selalu loyal dan betah tinggal dalam suatu organisasi dan membantu organisasi tersebut mencapai kesuksesan yang diharapkan. Dalam Soekidjan (2009) dikemukakan bahwa komitmen adalah “kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi”. Sementara menurut Griffin dalam DK Sari (2014:14) menyatakan bahwa seorang pegawai yang berkomitmen tinggi memungkinkan untuk

melibatkan dirinya sebagai anggota organisasi dalam periode waktu yang panjang.

Tingginya komitmen dalam sikap pegawai akan memberikan dorongan dan motivasi bekerja, untuk memberikan upaya terbaiknya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dengan cepat dan tepat sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pendapat lain dikemukakan oleh Bashaw and Grant dalam Gatot Wijayanto (2011:195) komitmen pegawai adalah tekad pegawai dalam mempertahankan posisinya dalam suatu organisasi untuk tetap loyal dan berupaya sebesar-besarnya dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Komitmen pegawai dengan dukungan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk pegawai, saling pengertian dan menghargai serta kepercayaan akan semakin meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi tersebut.

Menurut Lotunani et al dalam Salwa (2018:60), menjelaskan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan tingkat keinginan pegawai untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya secara aktif dalam aktivitas organisasi yang ditandai dengan tekad untuk tetap mempertahankan posisinya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kemauan untuk melaksanakan tugas dan berusaha semaksimal mungkin demi pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi.

Khan et al. dalam Ghoniyah, N. (2011). meneliti pengaruh tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu komitmen normatif, afektif dan keberlanjutan pada kinerja dari 153 karyawan negeri dan swasta sektor minyak dan gas di Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan, bahwa

komitmen merupakan prediktor yang signifikan untuk mempengaruhi kinerja karyawan, baik pada karyawan negeri maupun swasta,

Berdasarkan berbagai pendapat yang dinyatakan oleh para pakar berkaitan dengan definisi komitmen, maka dapat dikatakan bahwa identitas diri dan ketelibatan dalam organisasi serta kemauan untuk terus bersama dan bertahan dalam organisasi tersebut merupakan definisi dari komitmen. Untuk penelitian ini, komitmen diartikan sebagai totalitas perilaku pegawai dalam mematuhi ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi dan instansi tempat kerjanya.

Model komitmen disederhanakan dalam tiga model utama berdasarkan pendapat Meyer dan Allen dalam Darmawan (2013:169), yaitu :

- a. *Affective Commitment*, dimana komitmen diartikan sebagai sebuah jalinan dan keterkaitan mental dalam berperilaku dan bertindak nyata untuk terlibat dalam aktivitas organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. Individu dengan komponen afektif yang tinggi, tidak melepaskan diri dari organisasi karena keinginannya untuk tetap terikat pada organisasi.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu perusahaan karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan, atau suatu komitmen rasional yang terbentuk atas dasar pertimbangan untung rugi yang dihadapi individu

jika berhadapan dengan keputusan untuk tetap bergabung dalam organisasi atau hendak keluar dari organisasi.

- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut, atau keyakinan individu tentang kewajiban berkontribusi kepada organisasi. Individu harus melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan organisasi.

Berdasarkan ketiga pendekatan yang telah dijelaskan diatas, pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan perusahaan dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi menjadi hal yang umum. Namun demikian sifat dari tiap bentuk komitmen tersebut tetap berbeda.

Menurut David dalam Sari DK (2014:27) terdapat 4 (empat) factor yang mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi, diantaranya :

- a. Faktor personal, yaitu umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dan lain sebagainya;
- b. Karakteristi pekerjaan, yaitu lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan serta lain sebagainya;
- c. Karakteristik struktur, yaitu besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi misalnya sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat

pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan;

- d. Pengalaman kerja dalam hal ini pengalaman kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap derajat komitmen karyawan pada organisasi, dimana karyawan baru disbanding dengan karyawan yang telah lama bergabung dengan organisasi tentunya memiliki tingkat komitmen yang berbeda.

Steers dan Porter (2011), mengemukakan tingkah laku yang diakibatkan oleh adanya komitmen pegawai, yaitu:

- a. Prestasi kerja, Adanya komitmen pegawai terhadap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan kesungguhan usaha karyawan dalam bekerja.
- b. Keterlambatan dan absensi, Komitmen pegawai ditemukan berhubungan dengan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan.
- c. Pergantian tenaga kerja (turnover), Pada dasarnya pegawai yang suka meninggalkan atau pindah kerja memiliki komitmen yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang masih tetap bekerja.

Menurut David dalam Sopiah (2008) empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu pertama, faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Kedua karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll. Ketiga karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja dan keempat adalah pengalaman kerja, misalnya lama bekerja, dimana karyawan yang baru

beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada berbagai literatur terdahulu yang mendukung yang digunakan sebagai acuan untuk menegaskan dan menguatkan teori yang dipakai dalam penelitian ini. Selain menggunakan beberapa buku dan jurnal dari internet, peneliti juga merujuk dari berbagai penelitian terdahulu, diantaranya yaitu :

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Peneliti	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Desi Oktawati	2016	Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan pengelolaan keuangan dan asset daerah Kabupaten Sarolangun	Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi
2.	Anton Tirta Komara, Euis Nelliwati	2014	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kota Bandung	Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Bandung. Sistem pembayaran kompensasi yang dirasakan tidak adil mempengaruhi perilaku kerja pegawai yang terlihat dari kinerja pegawai yang tidak menunjang tujuan institusi
3.	Agus Marandeka	2015	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dprd	kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

			Provinsi Kalimantan Timur	
4.	Andi Armansyah, Idris Azis Dan Niluh Putu Evvy Rossanty	2018	Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu	Terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan kinerja pegawai pada kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu
5.	Elvie M	2019	The influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee Performance Through Work motivation as mediation	Both results show that there is a positive and significant effect of compensation on employee performance, meaning that getting high compensation will also increase employee performance.
6.	Diana Khairani Sofyan	2013	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA	Terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai BAPPEDA
7.	Tulenan S	2015	The Effect of work environment and compensation toward employee performance atau the office of state assets and auction service manado	Work environment and compensation have good influence toward the employee performance
8.	Dr. K. Chandrasekar	2011	Workplace environment and its impact on Organizational performance in public sector organisations	secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
9.	Tri Widari dan Setyabudi Indartono, PhD	2016	Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawai Daerah Istimewa Yogyakarta	terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKD DIY

10	Tri Widodo	2012	Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	Ada pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga.
11.	Gatot Wijayanto	2011	Pengaruh Komitmen Pegawai dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Setda Provinsi Riau	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai Setda Provinsi Riau
12.	Anidar KH dan Sri Indarti	2015	Pengaruh Kemampuan Dan Komitmen Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna	bahwa Semakin tinggi komitmen pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna secara signifikan, sebaliknya semakin rendah tingkat komitmen yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna akan menurun signifikan
13.	Monica I. Rondonuwu, Adolfina dan Mirah H. Rogi	2017	Pengaruh motivasi, komunikasi, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Hasrat Abadi Manado	Komitmen karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi Tidak signifikan
14.	Dela Elvi Lingga L		Pengaruh Komitmen Karyawan, Budaya	Komitmen Karyawan

			Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan BPR di Tanjungpinang.	berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai keuangan BPR di Tanjungpinang
15.	Gilang Adhi Prabowo	2015	Pengaruh Kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Sleman DIY	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Sandang Kusuma Mekarjaya

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian pada kajian teori yang telah dikemukakan sebelumnya. Dalam penelitian ini, Kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen diduga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan demikian jika kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen ini dihubungkan terhadap kinerja pegawai maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik pula. Peningkatan kinerja pegawai melalui kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Kompensasi diartikan oleh Hasibuan dalam Tanto Wijaya (2015:39) sebagai seluruh penghasilan baik berupa uang, barang langsung maupun tidak yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian

yang dilakukan oleh Anita Aggraini Batubara (2016), yang salah satu kesimpulannya menyebutkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Kholil (2013:2), yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam instansi yang bersangkutan.. Selain itu Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan (2013), kesimpulan yang diperoleh adalah ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai

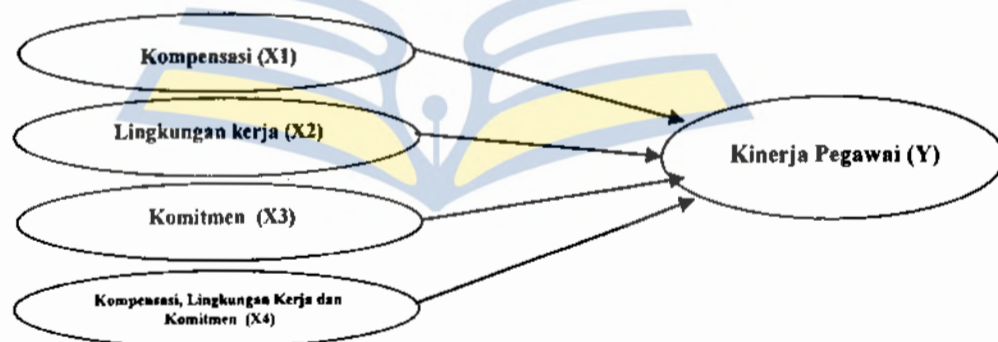
Griffin dalam DK Sari (2014:14) menyatakan bahwa seorang pegawai yang berkomitmen tinggi memungkinkan untuk melibatkan dirinya sebagai anggota organisasi dalam periode waktu yang panjang. Selain itu, komitmen pegawai juga berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi, yaitu organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh komitmen terhadap kinerja

pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bayu Saputra (2013), kesimpulan yang diperoleh adalah adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.

Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu yang terlibat dalam organisasi tersebut. Sehingga untuk meningkatkan kinerja organisasi tentunya dibutuhkan pemahaman dalam peningkatan kinerja pegawai. Terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, diantaranya motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, desain pekerjaan serta komitmen.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Untuk itu dibuatlah suatu kerangka berpikir, dengan batasan kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Hubungan diantara variabel tersebut digambarkan dalam kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Merujuk pada uraian tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori seperti yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, serta kerangka konseptual yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H₁ = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat;
2. H₂ = Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kanwil Kementerian Agama provinsi Sulawesi Barat;
3. H₃ = Komitmen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat;
4. H₄ = Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen secara simultan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat.

D. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah definisi konsep dan definisi operasional, penjelasannya adalah sebagai berikut:

Untuk memudahkan pemberian arah dan kejelasan tentang penelitian ini penulis perlu memberi definisi dari masing-masing variabel sebagai berikut :

- a. Kompensasi, merupakan kompensasi materi yang diperoleh pegawai dalam bentuk TUKIN berdasarkan Peraturan Presiden RI Nomor 154 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Agama, yang diberikan atas capaian hasil kerja sesuai SKP. Menurut Hasibuan dalam Tanto Wijaya (2015), kompensasi dapat diukur oleh :
 - 1) Ikatan kerja sama, yaitu melalui pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara organisasi dengan pegawai.
 - 2) Kepuasan kerja, yaitu pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya
 - 3) Motivasi, yaitu jika pemberian kompensasi yang diberikan cukup besar, pimpinan akan mudah memotivasi bawahannya
 - 4) Kedisiplinan, yaitu dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik
 - 5) Stabilitas pegawai, atas prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena mutasi relatif kecil
- b. Lingkungan kerja, merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja dapat diukur oleh:
 - 1) Suasana kerja, yaitu kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang

melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

- 2) Hubungan dengan rekan kerja, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja, yaitu peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.
- 4) Penerangan, yaitu cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
- 5) Keamanan di tempat kerja, yaitu guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman

c. Komitmen diartikan sebagai loyalitas dan keikutsertaan untuk bertindak dan kemauan untuk tetap bertahan pada suatu organisasi. berdasarkan pendapat Meyer dan Allen dalam Darmawan (2013:169), komitmen organisasi dapat diukur oleh:

- 1) Komitmen afektif diartikan sebagai sebuah ikatan dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi.
- 2) Komitmen berkelanjutan diartikan sebagai komitmen seseorang yang dilandasi pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi
- 3) Komitmen normatif diartikan sebagai rasa loyalitas karyawan terhadap tanggung jawab pada organisasi.

d. Kinerja pegawai, merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan dalam hal ini target pelaksanaan SKP Pegawai. Menurut

Robbins dalam Verina Susela (2017:12) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

- 1) Kualitas, dimana kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
- 6) Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut dibawah:

Tabel 2.2
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Perhitungan
1	Kompensasi /X1 (Hasibuan dalam Tanto wijaya,	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang	1. Ikatan kerja sama 2. Kepuasan kerja 3. Motivasi 4. Kedisiplinan 5. Stabilitas pegawai	Skala Likert 5,4,3,2,1

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Perhitungan
	2015)	diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan		
2	Lingkungan Kerja/X2 (Sedarmayanti, 2009)	Sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. fasilitas kerja 4. Penerangan 5. Keamanan	Skala Likert 5,4,3,2,1
3	Komitmen /X3 (Meyer dan Allen, dalam Darmawan 2013)	Totalitas perilaku pegawai dalam mematuhi ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi dan instansi tempat kerjanya	1. Komitmen afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen normatif	Skala Likert 5,4,3,2,1
4	Kinerja pegawai/Y (Robbins dalam Verina Susela (2017)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja	Skala Likert 5,4,3,2,1

BAB III

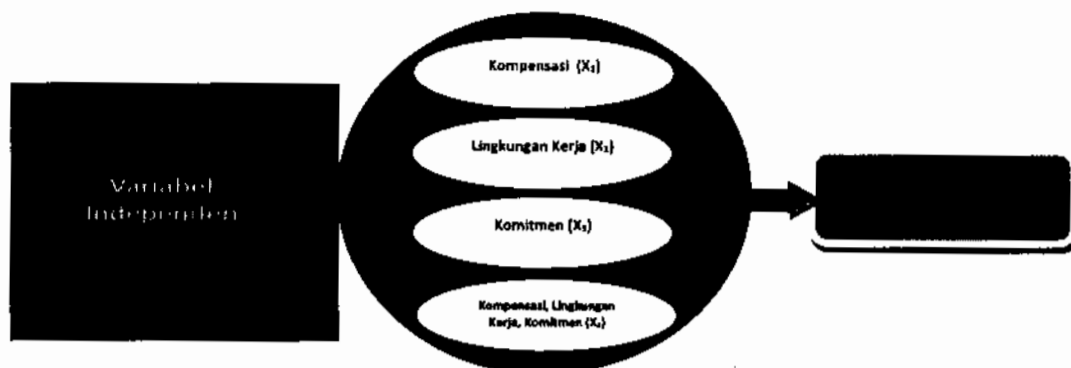
METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian bersifat sistematis yang analisisnya lebih fokus pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistika. Tujuan dari penelitian ini adalah penelitian eksplanatif. Penelitian ini dilakukan dalam bentuk survey, penyebaran kuisioner kemudian mengolah dan menganalisis data yang diperoleh menggunakan metode statistik dalam rangka menunjang bahasan dalam penelitian, untuk menjawab dan memecahkan inti persoalan yang dibahas.

Pembahasan dalam penelitian ini akan mengkaji tentang peningkatan kinerja pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat yang dipengaruhi oleh kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja. Penelitian ini bersifat study korelasi dimana penelitian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen sebagai variabel bebas dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Gambar 3.1
Desain Penelitian



Lokasi yang dipilih sebagai tempat penelitian adalah Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat dan dilaksanakan dalam kurung waktu dua (2) bulan dimulai dari bulan Desember 2018 hingga bulan Januari 2019.

B. Populasi dan Sampel

Penentuan populasi dan sampel akan memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian ini populasi dan sampel yang akan dilakukan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Populasi

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013 : 215). Dalam penelitian ini subjek yang akan dijadikan populasi adalah seluruh pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 171 orang, yang akan

memberikan data dan keterangan tentang kompensasi, lingkungan kerja, komitmen dan kinerja pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:215), sampel adalah sebagian dari populasi itu. Populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada instansi tertentu, jumlah karyawan pada perusahaan tertentu dan lain sebagainya. Untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan rumus Slovin (dalam Sugiyono, 2013) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Dari jumlah populasi tersebut dengan tingkat kelonggaran ketidaktelitian ditetapkan sebesar 10 %, maka dengan menggunakan rumus di atas diperoleh sampel sebesar :

$$n = \frac{171}{1 + 171 (0,1)^2} = 63,09 \text{ dapat dibulatkan menjadi } 63$$

Dengan demikian berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 responden.

C. Instrument Penelitian

Penelitian ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data dalam rangka mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian tentang pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen terhadap peningkatan kinerja pegawai. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini digunakan beberapa instrument. Secara garis besar instrument penelitian dapat diartikan sebagai sebuah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi yang bermanfaat dalam menjawab permasalahan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini digunakan beberapa instrument, diantaranya :

1. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di lapangan sesuai dengan obyek yang akan diteliti, melalui pengamatan dengan melihat dan mengambil beberapa data yang dibutuhkan berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Dalam hal ini pengumpulan data melalui observasi dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat.

2. Wawancara

Wawancara, teknik pengumpulan data yang dilakukan selanjutnya adalah melalui tatap muka langsung dengan narasumber dengan cara tanya jawab secara langsung dengan pegawai selaku responden melalui pengajuan beberapa pertanyaan/pernyataan yang bersifat sistematis berkaitan dengan topik penelitian.

3. Kuisisioner

Kuisisioner berupa daftar beberapa pertanyaan/pernyataan, yang diajukan dalam penelitian ini merupakan kuisisioner secara personal (*personally administered questionnaires*). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner kepada responden untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dalam bentuk tunjangan kinerja, lingkungan kerja dan komitmen dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia. Pertanyaan dan pernyataan yang dibuat dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima kriteria pilihan, dimana setiap level diberi skor mulai dari level terendah yaitu 1 hingga level tertinggi dengan skor 5, dengan rincian sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) : skor 5
- Setuju (S) : skor 4
- Kurang setuju (KS) : skor 3
- Tidak setuju (TS) : skor 2
- Sangat tidak setuju (STS) : skor 1

D. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitiann ini merupakan gabungan antara data kualitatif dan data kuantitatif, dengan rincian sebagai berikut :

1. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar, seperti literatur-literatur serta teori-teori yang berkaitan dengan

penelitian penulis. Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian.

2. Data kuantitatif, yaitu data yang berwujud angka atau bilangan, dan sering dijadikan sebagai dasar dalam memecahkan masalah yang bersifat statistic dan dihitung atau diolah dengan menggunakan teknik perhitungan matematika.

Untuk memudahkan penulis dalam memecahkan masalah dalam penelitian ini, maka digunakan dua sumber data yaitu:

- a. Data Primer, diartikan sebagai data yang diperoleh langsung dari sumber datanya atau data yang didapatkan dari hasil penelitian langsung di lapangan. Misalnya jawaban reseponden tentang berpengaruh tidaknya kompensasi yang diterima dengan tingkat kinerja pegawai, sering tidaknya pegawai melalaikan jam kerja, nyaman tidaknya lingkungan kerja disekitar pegawai, dan lain sebagainya;
- b. Data Skunder, diartikan sebagai data-data yang didapatkan dari beberapa studi-studi sebelumnya, dalam hal ini dapat berupa data yang diperoleh dari arsip yang diberikan oleh instansi tempat penelitian baik berupa bukti, catatan maupun laporan historis yang berhubungan dengan kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai pada Kanwil Kementerian Agama provinsi Sulawesi Barat.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data diartikan sebagai tahapan dalam proses penelitian dimana data yang telah diperoleh diproses dan diolah untuk menjawab

rumusan masalah dalam penelitian tersebut. Berikut beberapa analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Uji Instrument Penelitian

Uji Instrument penelitian diartikan sebagai uji instrument yang digunakan dalam penelitian dengan maksud untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument tersebut, agar dapat diketahui instrument tersebut layak atau tidak layak digunakann sebagai sarana dalam mengumpulkan data bagi para pegawai di lingkungan Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat. Uji instrumen penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
- 3) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 3.1
Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap variabel

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi	X ₁₁	0,696	0,444	Valid
	X ₁₂	0,828	0,444	Valid
	X ₁₃	0,812	0,444	Valid
	X ₁₄	0,944	0,444	Valid
	X ₁₅	0,867	0,444	Valid
Lingkungan Kerja	X ₂₁	0,811	0,444	Valid
	X ₂₂	0,644	0,444	Valid
	X ₂₃	0,857	0,444	Valid
	X ₂₄	0,777	0,444	Valid
	X ₂₅	0,777	0,444	Valid
Komitmen	X ₃₁	0,794	0,444	Valid
	X ₃₂	0,881	0,444	Valid
	X ₃₃	0,724	0,444	Valid
Kinerja	Y ₁	0,724	0,444	Valid
	Y ₂	0,701	0,444	Valid
	Y ₃	0,707	0,444	Valid
	Y ₄	0,833	0,444	Valid
	Y ₅	0,781	0,444	Valid
	Y ₆	0,627	0,444	Valid

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbanch Alpha > 0,60 (Ghozali, 2011).

Tabel 3.2
Rekapitulasi Uji Reliabilitas untuk setiap variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	r _{tabel}	Keterangan
Kompensasi	0,866	0,444	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,826	0,444	Reliabel
Komitmen	0,722	0,444	Reliabel
Kinerja	0,825	0,444	Reliabel

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 17.00 terhadap instrument yang disebarakan kepada responden pada kantor Kemenag Kabupaten Mamuju sebagai instansi yang sejenis dengan Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat diketahui bahwa setiap item pernyataan dan pertanyaan dalam kuisisioner tersebut dinyatakan valid dan layak, hal ini terbukti dari hasil yang diperoleh bahwa nilai r_{hitung} lebih besar bila dibanding dengan nilai r_{tabel} dengan nilai *Cronbach's Alpha* juga lebih besar di banding nilai r_{tabel} (tabel 3.2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuisisioner yang digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini adalah valid dan reliable sehingga dianggap layak untuk digunakan pada lokasi penelitian yang akan dilaksanakan.

2. Analisis Deskriptif

Sugiono (2008:142) mengemukakan bahwa “ *Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi*”. Ini berarti bahwa analisis deskriptif hanya dimaksudkan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data berdasarkan kelompoknya saja tanpa bermaksud membuat kesimpulan.

Analisis ini dimaksudkan untuk menjelaskan berbagai karakteristik dari responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan dan lama bekerja seseorang. Disamping itu metode ini dapat pula digunakan untuk menggambarkan pendapat responden untuk variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

Menurut Sugiono (2008) berpendapat bahwa untuk memperoleh hasil interpretasi tanggapan responden terhadap variabel penelitian, masing-masing variabel dilakukan analisis scoring, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Mencari nilai mean dengan rumus jumlah jawaban responden yang menjawab dikali dengan skor jawaban dibagi dengan jumlah keseluruhan responden.

$$\text{Mean} = \frac{1n + 2n + 3n + 4n + 5n}{\text{Total Sampel}}$$

- b. Perhitungan kategori

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas} &= \frac{\text{skor tertinggi}}{\text{Kategori}} \\ &= 5/5 = 1.00, \end{aligned}$$

sehingga interval keputusan dapat di simpulkan sebagai berikut :

0.00 s.d 1.00	= sangat rendah,	3.01 s.d 4.00	= tinggi
1.01 s.d 2.00	= rendah	4.01 s.d 5.00	= sangat tinggi
2.01 – 3.00	= sedang		

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam rangka memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki ketepatan dalam estimasi atau

tidak bias serta konsisten maka digunakan uji asumsi klasik. Beberapa jenis uji asumsi klasik yang dimanfaatkan dalam penelitian ini antara lain :

- a. Uji Normalitas Residual, dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi secara normal. Pada uji normalitas dapat digunakan kolomogrof-Smirnov test. “Dari hasil uji melalui program SPSS jika nilai signifikan pada uji kolomogrof-Smirnov test > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa residual adalah normal” (Sunnyoto, 2013). Model regresi dikatakan baik bila memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal, dengan demikian uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dan dikatakan berdistribusi secara normal bila data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya.

Tabel 3.3
Uji Normalitas

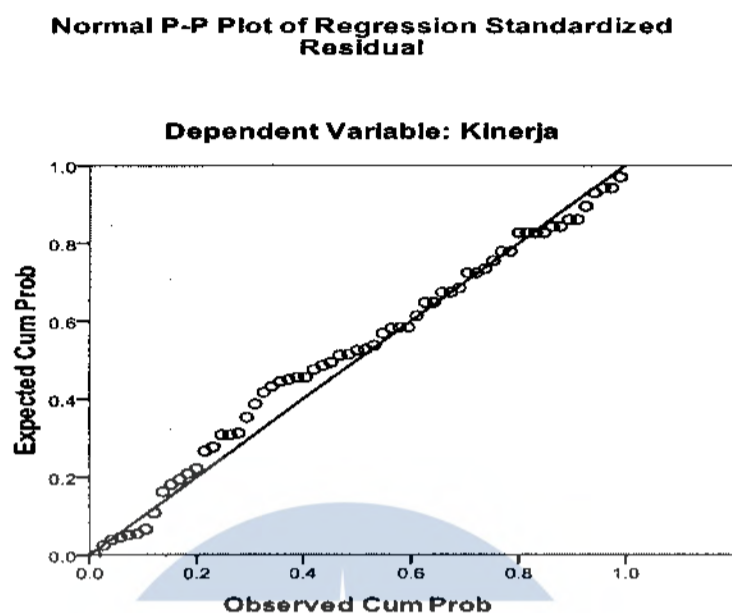
One-Sample Kolmogorov-smimov Test		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.87144214
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.054
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.777
Asymp. Sig. (2-tailed)		.582

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari penggunaan program SPSS untuk hasil pengujian normalitas didapatkan bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* residualnya diperoleh sebesar 58,2 % berarti lebih besar dari 5%, sehingga dapat dibuktikan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal, selain itu nampakpula

pada gambar 3.1 bahwa titik-titiknya menyebar disekitar garis diagonalnya.

Gambar 3.2
Uji Normalitas Residual



- b. Uji Multikolinieritas, digunakan pada analisis regresi ganda yang terdiri atas dua variabel bebas atau lebih, untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dengan melihat nilai VIF dan tolerance, dengan ketentuan bahwa jika nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2009).

Tabel. 3.4
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.066	1.182		-.056	.956	
	Kompensasi	.370	.086	.328	4.287	.000	.383 2.610
	Lingkungan_kerja	.503	.097	.474	5.198	.000	.269 3.711
	Komitmen	.411	.199	.205	2.063	.044	.227 4.412

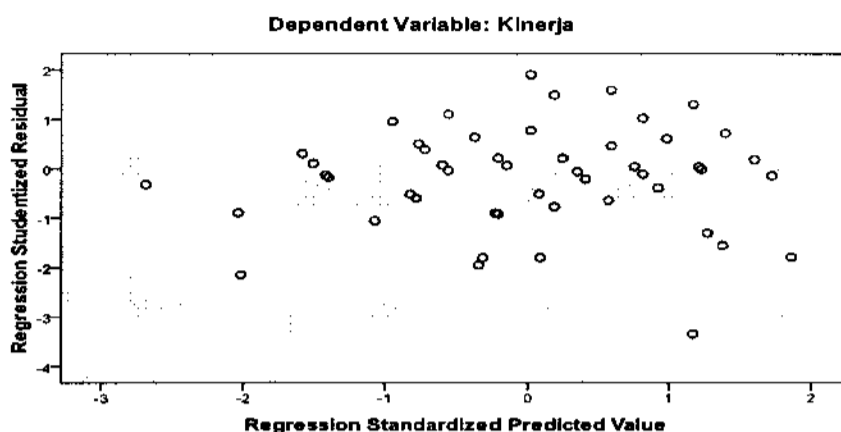
a. Dependent Variabel: Kinerja

Dari hasil pengujian multikolinieritas menggunakan aplikasi SPSS, diketahui bahwa nilai VIF untuk ketiga variabel bebasnya kurang dari 10 yaitu untuk variabel kompensasi diperoleh nilai VIF sebesar 2,610, variabel lingkungan kerja sebesar 3,711 dan komitmen sebesar 4,412. Begitupun dengan nilai tolerance diperoleh yaitu kompensasi sebesar 0,383, lingkungan kerja sebesar 0,269 dan komitmen sebesar 0,227 lebih besar dari 0,1. Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data dalam penelitian tersebut.

- c. Uji Heteroskedastisitas, Dalam persamaan regresi berganda juga perlu dilakukan pengujian mengenai sama atau tidak sama varians dari residual observasi atau dengan yang lain. Jika residual punya kesamaan dalam varians, disebut Homoskedastisitas dan jika varians tidak mempunyai persamaan disebut Heteroskedastisitas. Dimana suatu data dikatakan tidak terjadi masalah heterokedastisitas jika titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Gambar 3.3
Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Hasil uji heterokedastisitas penelitian ini membuktikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada data dalam penelitian tersebut, hal ini nampak pada gambar 3.2, dimana terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

4. Analisis regresi linier berganda

Dalam rangka menganalisis permasalahan dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependent dan independent, apakah terdapat hubungan antara masing-masing variabel independent tersebut dengan variabel dependent, dan apakah hubungan tersebut positif atau negatif. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan komitmen (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y). adapun bentuk umum dari analisis regresi linier berganda tersebut dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan : Y = kinerja pegawai

X1 = kompensasi

X2 = lingkungan kerja

X3 = komitmen

β = koefisien regresi

α = Konstanta

5. Uji hipotesis

Dalam penelitian ini, uji hiotesis yang digunakan antara lain :

- a. Uji signifikansi parsial (Uji t), Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara individual atau parsial (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel indenpenden secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

Langkah – langkah pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Menentukan formasi Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta_1 > 0$, berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Menentukan tingkat signifikansi , dimana ($\alpha = 0.05$)
- 3) Menentukan krteria pengujian, dimana :

H_1 ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$,

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$

4) Mencari t_{hitung}

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi parsial yang berfungsi apabila peneliti mencari makna pengaruh parsial variabel X terhadap variabel Y, maka hasil korelasi tersebut diuji dengan uji signifikansi parsial dengan rumus, berikut (Ridwan, 2009).

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = nilai t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

5) Kesimpulan

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.

- b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F), digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent). Untuk memecahkan atau mencari jawaban dari masalah yang telah dirumuskan, yaitu tentang apakah variabel independent yaitu kompensasi (X_1), komitmen (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y), maka digunakan

Uji F Langkah – langkah pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Menentukan taraf nyata (*level of significant*) 0,05 atau (5%).
- 2) Menentukan derajat kebebasan (df) $F_{tabel} = 2 ; n-k-1$.
- 3) Menentukan formulasi H_0 dan H_a .
 - a. $H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan komitmen (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).
 - b. $H_1 : \beta > 0$, artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan komitmen (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).
- 4) Mencari F_{hitung} , Dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95%, $\alpha = 5\%$, $df = 2$ (Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi simultan dicari dahulu f hitung kemudian dibandingkan dengan f tabel. Dengan rumus f hitung sebagai berikut :

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

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel independent

n = jumlah sampel

- 5) Keputusan / Kesimpulan, dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan komitmen (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan komitmen (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah ditolak.

c. Uji koefisien determinasi (R^2). Pada dasarnya uji koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel, atau seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Dengan kata lain bahwa penggunaan uji koefisien determinasi digunakan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independent yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda merupakan variabel independent yang dapat mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independent lainnya dalam mempengaruhi variabel dependent, yang mana besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan adalah bentuk persentase. Nilai koefisien determinasi adalah antara Nol dan satu, dimana nilai R^2 yang kecil berarti bahwa kemampuan variabel bebas atau independent (kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja) sangat terbatas dalam menjelaskan variabel dependent, dan sebaliknya nilai R^2 yang mendekati satu berarti bahwa variabel-variabel independent tersebut mampu memberikan penjelasan yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependent (Kinerja). dengan demikian semakin besar nilai R^2 (semakin mendekati satu) maka model yang digunakan semakin tepat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat.

Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat didirikan sebagai salah satu upaya pemerintah di lingkungan provinsi Sulawesi barat untuk meningkatkan kualitas pelayanan serta pembinaan kehidupan beragama di wilayah Provinsi Sulawesi Barat, berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2005, sebagai tindak lanjut dari Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pembentukan Provinsi Sulawesi Barat.

Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat merupakan instansi vertical yang mempunyai wilayah kerja di bagian timur Indonesia dan berkedudukan di Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Kanwil Kemeterian Agama Provinsi Sulawesi Barat mempunyai tugas dan fungsi dalam melaksanakan bimbingan dan pelayanan di bidang kehidupan beragama khususnya wilayah Provinsi Sulawesi Barat.

Untuk mewujudkan tujuan di atas Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat berkomitmen dengan visi "*terwujudnya masyarakat Sulawesi Barat yang taat beragama, rukun, cerdas dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.*" Untuk mewujudkannya akan dilakukan beberapa langkah-langkah strategis sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama;
- b. Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama;
- c. Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas;
- d. Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan;
- e. Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel;
- f. Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pendidikan satuan pendidikan umum dan pendidikan keagamaan;
- g. Mewujudkan tata kelola pemerintah yang bersih, akuntabel dan terpercaya.

Susunan Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat terdiri atas Bagian Tata Usaha, Bidang Pendidikan Madrasah, Bidang Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam, Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah, Bidang Bimbingan Masyarakat Islam, Pembimbing Masyarakat Kristen, Pembimbing Masyarakat Katolik, Pembimbing Masyarakat Hindu dan Pembimbing Masyarakat Budha. Selain itu Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat juga membawahi beberapa kantor kementerian agama dalam lingkup Provinsi Sulawesi Barat, yaitu Kabupaten Mamuju, Majene, Polewali Mandar, Mamasa, Mamuju Tengah dan Pasangkayu.

Sebanyak 63 orang pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat yang tersebar dari beberapa bidang digunakan sebagai

responden dalam penelitian ini. Untuk menyederhanakan penelitian dan memperoleh gambaran yang lebih jelas maka digunakan beberapa karakteristik responden sebagai focus penelitian yaitu diantaranya usia, jeni kelamin, jenjang jabatan dan lama bekerja. Data tersebut dianalisis berdasarkan karakteristik responden sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	38	60,3 %
Perempuan	25	39,7 %
Jumlah	63	100 %

Sumber : data olah Th.2018

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana nampak pada tabel 4.1, dapat digambarkan bahwa jumlah responden Laki-laki pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat 60,3 % lebih banyak dibanding responden perempuan. Data tersebut dapat memberikan gambaran bahwa jumlah pegawai perempuan pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat lebih sedikit dibanding pegawai laki - laki. Hal ini wajar karena hampir secara keseluruhan jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dibanding pegawai perempuan karena beberapa tugas pokok dan fungsi dari instansi Kementerian Agama banyak yang lebih identik dengan laki – laki misalnya sebagai Penghulu dan Imam.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (tahun)	Jumlah (org)	Prosentase
1	25 s.d 35	10	16 %
2	36 s.d 45	29	46 %
3	> 45	24	38 %
Total		63	100 %

Sumber : data olah Tahun 2018

Data pada Tabel 4.2 memberikan gambaran bahwa dari total 63 orang responden terdapat 10 pegawai responden atau 16 % berusia dibawah 35 tahun, 29 pegawai atau 46 % berusia antara 36 tahun samapai dengan 45 tahun dan 38 % lainnya atau sejumlah 24 pegawai beusia diatas 45 tahun.

Tabel 4.3
Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah (org)	Prosentase
1	SMU	20	32 %
2	Diploma	1	2 %
3	Strata 1 (S1)	39	62 %
4	Strata 2 (S2)	3	5 %
Total		63	100 %

Sumber : data olah Tahun 2018

Data pada tabel 4.3 memberikan gambaran bahwa dari total 63 pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 20 orang atau 32 % merupakan pegawai tamatan Sekolah Menengah Umum (SMU), 2 % atau 1 pegawai memiliki jenjang pendidikan Diploma, selanjutnya 39 pegawai atau 62 %

memiliki jenjang pendidikan Strata 1 (S1), dan 5 % sisanya atau 3 pegawai dengan jenjang pendidikan Strata 2 (S2). Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat sebahagian besar adalah tamatan Strata 1 (S1). Ini wajar karena ketika penerimaan pegawai di instansi kementerian agama untuk berbagai jenis jabatan rata-rata persyaratannya adalah lulusan Sarjana Strata 1 (S1).

Tabel 4.4
Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah (organisasi)	Prosentase
1	1 - 10	44	70 %
2	11 - 20	16	25 %
3	21 - 30	3	5 %
Total		63	100 %

Sumber : data olah tahun 2018

Data pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebahagian besar responden yaitu 70 % atau 44 pegawai dari total 63 pegawai yang menjadi responden memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun, selanjutnya 16 pegawai atau 25 % memiliki masa kerja 11 sampai dengan 20 tahun dan selebihnya yaitu 5 % atau 3 orang lainnya adalah pegawai dengan masa kerja lebih dari 20 tahun. Hal ini menggambarkan bahwa sebahagian besar pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat merupakan pegawai dengan masa kerja yang masih panjang.

1. Analisis deskriptif jawaban responden

a. Variabel kompensasi

Kompensasi diartikan sebagai apa yang diterima oleh karyawan atau pegawai sebagai balas jasa dari pekerjaan yang telah dilakukannya untuk perusahaan atau organisasi atau dapat dikatakan sebagai imbalan yang diterima oleh pegawai atas hasil kerja atau prestasi yang dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Dalam penelitian ini kompensasi yang dimaksud adalah Tunjangan Kinerja yang diterima oleh setiap pegawai berdasarkan jenjang jabatan. Tabel berikut mendeskripsikan jawaban responden terhadap variabel kompensasi, yaitu.

Tabel 4.5
Hasil deskripsi variabel kompensasi

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X ₁₁	0	0.00	0	0.00	7	11.11	48	76.19	8	12.70	4.02
X ₁₂	0	0.00	4	6.35	12	19.05	37	58.73	10	15.87	3.84
X ₁₃	0	0.00	0	0.00	11	17.46	45	71.43	7	11.11	3.94
X ₁₄	0	0.00	2	3.17	9	14.29	39	61.90	13	20.63	4.00
X ₁₅	0	0.00	1	1.59	9	14.29	38	60.32	15	23.81	4.06
Mean Variabel Kompensasi											3.97

Sumber : data primer (diolah) tahun 2018

Keterangan :

- 1 = sangat tidak setuju 4 = setuju
 2 = tidak setuju 5 = sangat setuju
 3 = kurang setuju

Data pada tabel 4.5 memberikan gambaran bahwa untuk variabel kompensasi dalam penelitian ini responden memiliki persepsi capaian rata-rata adalah 3,97 yang berarti telah sesuai dengan harapan. Hampir

seluruh indikator memiliki kontribusi yang sama dalam membentuk variabel kompensasi. Namun diantara lima indikator tersebut dimensi stabilitas (X_{15}) adalah indikator dengan nilai mean yang paling tinggi yaitu **4,06** yang berarti bahwa pemberian kompensasi melalui tunjangan kinerja memberikan stabilitas kerja pegawai menjadi lebih baik. Sedangkan indikator yang memiliki kontribusi terendah dalam penelitian ini adalah dimensi kepuasan kerja (X_{12}) dengan nilai mean **3,84**. Hasil tersebut membuktikan bahwa pemberian kompensasi pada pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat tidak membuat pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan ini berimbas pada peningkatan disiplin dan motivasi pegawai dalam rangka pencapaian kinerja yang maksimal, hal ini sesuai dengan data observasi awal tentang rendahnya kedisiplinan pegawai yang berhubungan dengan kehadiran.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dari hasil penyebaran kuisioner terhadap responden diperoleh deskripsi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja sebagaimana nampak pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Hasil deskripsi variabel lingkungan kerja

Indikator	Skor jawaban responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X_{11}	0	0.00	0	0.00	12	19.05	36	57.14	15	23.81	4.05
X_{12}	0	0.00	0	0.00	14	22.22	42	66.67	7	11.11	3.89
X_{13}	0	0.00	0	0.00	14	22.22	40	63.49	9	14.29	3.92
X_{14}	0	0.00	1	1.59	6	9.52	47	74.60	9	14.29	4.02
X_{15}	0	0.00	3	4.76	11	17.46	32	50.79	17	26.98	4.00
Mean Variabel Lingkungan Kerja											3.97

Sumber : Data primer (diolah) tahun 2018

Keterangan :

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| 1 = sangat tidak setuju | 4 = setuju |
| 2 = tidak setuju | 5 = sangat setuju |
| 3 = kurang setuju | |

Data pada tabel 4.6 memberi gambaran bahwa untuk variabel lingkungan kerja capaian rata-rata persepsi responden didapatkan mean sebesar 3,97 membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja telah mencapai harapan. Indikator yang membentuk lingkungan kerja dalam penelitian ini rata-rata memberikan kontribusi yang tidak berbeda jauh satu sama lain, tetapi diantara beberapa indikator dimensi suasana kerja (X_{11}) memperoleh respon terbanyak dari responden dengan nilai mean tertinggi yaitu 4,05. Pada dimensi ini memperoleh respon setuju dan sangat setuju yang paling banyak dibanding dimensi lainnya. Sedangkan dimensi dengan respon terendah adalah dimensi hubungan dengan rekan kerja dengan nilai mean terendah sebesar 3,89. Hal ini terjadi karena bagi pegawai yang menjadi responden pada penelitian ini hubungan dengan kerja tidak terlalu berpengaruh dengan tinggi rendahnya kinerja dan kenyamanan pegawai dalam bekerja.

c. **Variabel Komitmen**

Tingkat loyalitas pegawai terhadap instansi tempat bekerja diartikan sebagai komitmen pegawai. Dalam penelitian ini jawaban responden dapat diskripsikan berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Hasil deskripsi variabel komitmen

Indikator	Skor jawaban responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X ₁	0	0.00	0	0.00	10	15.87	39	61.90	14	22.22	4.06
X ₂	0	0.00	0	0.00	13	20.63	46	73.02	4	6.35	3.86
X ₃	0	0.00	0	0.00	5	7.94	45	71.43	13	20.63	4.13
Mean Variabel Komitmen											4.02

Sumber : data primer (diolah) tahun 2018

Keterangan :

- 1 = sangat tidak setuju 4 = setuju
 2 = tidak setuju 5 = sangat setuju
 3 = kurang setuju

Data pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa untuk variabel komitmen dalam penelitian ini, persepsi responden memenuhi harapan dengan nilai mean rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 4,02. Dengan indikator yang paling dominan dianggap berpengaruh oleh responden adalah komitmen normative (X₁₃), dengan nilai mean sebesar 4,13, hal ini memberikan gambaran bahwa para pegawai memiliki komitmen yang cukup tinggi dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, hal ini nampak pada hasil jawaban responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 39 orang, kemudian yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang. Sedangkan dimensi dianggap kurang penting yaitu komitmen berkelanjutan (X₁₂) dengan nilai mean terendah yaitu 3,86, hal ini disebabkan karena responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 13 orang lebih banyak dibanding indikator lainnya.

d. Variabel kinerja

Kinerja diartikan sebagai pencapaian kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Dalam penelitian ini jawaban responden dapat dideskripsikan berdasarkan data pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8
Hasil deksripsi variabel kinerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y11	0	0.00	2	3.17	18	28.57	41	65.08	2	3.17	3.68
Y12	0	0.00	2	3.17	21	33.33	37	58.73	2	3.17	3.57
Y13	0	0.00	2	3.17	21	33.33	37	58.73	3	4.76	3.65
Y14	0	0.00	2	3.17	18	28.57	34	53.97	9	14.29	3.79
Y15	0	0.00	0	0.00	17	26.98	44	69.84	2	3.17	3.76
Y16	0	0.00	1	1.59	20	31.75	40	63.49	2	3.17	3.68
Mean Variabel Kinerja											3.69

Sumber : Data primer (diolah) tahun 2018

Keterangan :

- 1 = sangat tidak setuju 4 = setuju
 2 = tidak setuju 5 = sangat setuju
 3 = kurang setuju

Data pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa untuk variabel kinerja persepsi responden memperoleh nilai mean sebesar 3,69 yang berarti bahwa kinerja yang dihasilkan oleh pegawai telah cukup sesuai dengan harapan. Terdapat 6 indikator yang membentuk kinerja digunakan dalam penelitian ini, dimana keenam indikator tersebut memberikan kontribusi yang hamper sama besar dalam membentuk kinerja, namun demikian dimensi efektivitas (Y₁₄) merupakan dimensi dengan tingkat mean yang tertinggi yaitu 3,79. Pada dimensi ini

jumlah responden yang memberikan jawaban sangat setuju adalah sebanyak 9 pegawai atau 14,29 % persen dari total responden. Sementara indikator dengan nilai mean terendah adalah kuantitas (Y_{12}), dengan nilai mean 3,57. Hal ini karena aspek kuantitas dalam tugas dianggap kurang membentuk pencapaian kinerja pegawai

B. Hasil

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent) dalam hal ini kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai digunakan regresi linier berganda. Sehingga berdasarkan perhitungan model regresi linier berganda yang dilakukan akan diperoleh parameter estimasi t_{hitung} dan koefisien determinasi (R^2), dimana bila nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} atau nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel independent memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent. Hasil perhitungan model regresi berganda dengan menggunakan SPSS 17.00 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
(Constant)	-.066	1.182		-.056	.956		
Kompensasi	.370	.086	.328	4.287	.000	.383	2.610
Lingkungan_kerja	.503	.097	.474	5.198	.000	.269	3.711
Komitmen	.411	.199	.205	2.063	.044	.227	4.412

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer (diolah dengan aplikasi program SPSS) tahun 2018

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 4.9 diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = -0,066 + 0,370X_1 + 0,503X_2 + 0,411X_3$$

Hasil dari persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,370, hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja. Hal ini berarti bahwa peningkatan kualitas kompensasi akan berdampak secara positif terhadap peningkatan kinerja pegawai;
- 2) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,503, mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai;
- 3) Koefisien regresi variabel komitmen sebesar 0,411, mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel komitmen terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa peningkatan kualitas komitmen akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

a. Uji Regresi Linier parsial (uji t)

Sebagaimana diketahui bahwa uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Dimana dalam penelitian ini yang dimaksudkan adalah pengaruh masing-masing variabel kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen terhadap variabel kinerja. Berikut hasil uji regresi secara parsial ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Hipotesis

No	Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
1	Kompensasi	4.287	1.66940	0.000	H ₁ diterima
2	Lingkungan Kerja	5.198	1.66940	0.000	H ₂ diterima
3	Komitmen	2.063	1.66940	0.044	H ₃ diterima

Berdasarkan data pada tabel 4.10, menunjukkan bahwa :

- 1) Variabel kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.287 lebih besar dibanding t_{tabel} 1,6694 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hal ini membuktikan bahwa **hipotesis 1 (H₁) diterima** yaitu variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat.
- 2) Variabel lingkungan kerja dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 5.198 lebih besar dibanding t_{tabel} 1,6694 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hal ini membuktikan bahwa **hipoteses 2 (H₂) diterima** yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat.
- 3) Variabel Komitmen dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 2,063 lebih besar dibanding t_{tabel} 1,6694 dan nilai signifikansi $0.044 < 0.05$, hal ini membuktikan bahwa hipoteses 3 (H₃) **diterima** yaitu variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa dari tiga variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen maka dapat dikatakan variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat.

b. Uji F (simultan)

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa uji F merupakan uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel independent secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependent. Atau dengan kata lain uji f dimaksudkan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan berpengaruh signifikan atau tidak. Dalam penelitian ini sesuai dengan yang nampak dalam tabel 4.11, diperoleh hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar $129,206 >$ dibanding F_{tabel} yaitu 3,15, dengan tingkat signifikansi ($F_{statistik}$) $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa semua variabel independent (kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel dependent (kinerja). Hal ini sekaligus membuktikan bahwa **hipotesis keempat (H-4) dinyatakan diterima.**

Tabel 4.11
Uji regresi linier secara simultan (Uji F)
NOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.329	3	103.110	129.206	.000 ^a
	Residual	47.084	59	.798		
	Total	356.413	62			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, kompensasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja

Untuk melihat hubungan antara variabel independent (kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen) terhadap variabel dependent (kinerja) ditunjukkan oleh tabel berikut :

Tabel 4.12
Uji Adjusted R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.932 ^a	.868	.861	.89332	1.854

a. Predictors (Constant), komitmen, kompensasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja

Nial *R square* dapat digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan/kecocokan garis regresi. Untuk mengetahui tingkat ketepatan/kecocokan garis regresi dependent dilakukan dengan melihat besar kesilnya *R square*, selain itu *R square* juga dapat digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Dari hasil analisis korelasi yang didapatkan nilai R sebesar 0.932 lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa hubungan/korelasi antara variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan komitmen (X_4) dengan variabel kinerja (Y). Angka *R Square* menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0.868 berarti bahwa 86,8 %

perubahan yang terjadi pada variabel dependent (kinerja/Y) disebabkan oleh adanya perubahan variabel independent yaitu variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kmt (X_3), sedangkan sisanya yaitu sebesar 13,2% lainnya disebabkan oleh pengaruh perubahan faktor lain selain ketiga variabel yang diteliti yaitu variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan komitmen (X_3).

C. Pembahasan

a. Hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat.

Sebagaimana diketahui bahwa kompensasi adalah salah satu factor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dan diolah dalam dari penelitian diketahui bahwa kompensasi khususnya kompensasi financial dalam bentuk TUKIN yang diberikan kepada pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat ternyata memberikan pengaruh yang lumayan besar terhadap peningkatan kinerja pegawai pada instansi tersebut. Melalui pengembangan 5 (lima) indicator dalam variabel kompensasi yaitu ikatan kerjasama, kepuasan kerja motivasi, kedisiplinan dan stabilitas pegawai diperoleh hasil bahwa dimensi stabilitas pegawai merupakan indicator yang paling berpengaruh dibanding keempat indicator lainnya. Hal tersebut didasarkan pada keadaan lapangan yang menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai sebagai bentuk kompensasi telah memberikan pengaruh berupa kestabilan kerja pegawai untuk tidak berpindah dari satu jabatan ke jabatan lainnya ataupun berpindah ke

instansi lain. Hal ini juga berpengaruh pada tingkat turn over pegawai yang lazim disebut mutasi pegawai, baik itu karena permintaan dari pegawai itu sendiri maupun kebijakan dari instansi. Indikator selanjutnya yang dianggap terpengaruh oleh adanya kompensasi tersebut adalah ikatan kerja sama, jawaban responden mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi dapat lebih meningkatkan jalinan kerjasama formal antara pegawai dengan organisasi. Sementara indikator dengan respon terendah adalah kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diterima oleh pegawai ternyata dirasakan belum memberikan kepuasan yang cukup bagi pegawai dalam bekerja. Selanjutnya indikator dengan rata-rata yang tidak terlalu mencolok adalah indikator motivasi dan kedisiplinan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat

Lingkungan kerja diartikan sebagai tempat dimana pegawai melakukan berbagai aktivitasnya sehari-hari. Untuk itu kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman dirasakan akan memberikan ketenangan bagi para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya secara lebih efektif dan efisien. Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kanwil Kementerian Agama provinsi Sulawesi Barat. Hal ini nampak bahwa kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja membuat pegawai merasa tenang dan betah untuk bekerja dan

menghasilkan karya yang berguna bagi peningkatan kinerja baik perorangan maupun kinerja instansi secara keseluruhan. Lingkungan kerja bukan hanya meliputi hubungan kerja dengan atasan dan sesama rekan kerja, tetapi termasuk tata letak dan lay out sarana dan prasarana kerja. Dengan demikian baik sebagai makhluk pribadi maupun makhluk social maka manusia tidak dapat dipisahkan dari lingkungan yang ada disekitarnya dan terdapat hubungan yang sangat erat. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik dan sesuai bila pegawai dapat melaksanakan aktivitas sehar-harinya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Sedarmayanti (2013) menyatakan lingkungan kerja sebagai seluruh alat dan perlatan serta bahan yang digunakan, lingkungan sekitarnya, metode kerja serta pengaturan kerja baik individu maupun berkelompok. Dari penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat dapat diangga baik dan memadai. Melalui pengembangan 5 (lima) indicator pada variabel lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, fasilitas kerja, penerangan dan keamanan maka berdasarkan tanggapan responden diperoleh hasil bahwa dimensi suasana kerja merupakan indicator yang paling dominan pengaruhnya pada peningkatan kinerja pegawai. Sehingga peningkatan kenyamanan dalam suasana kerja akan memberikan pengaruh positif pula pada peningkatan kinerja pegawai. Suasana kerja yang baik membuat pegawai merasa lebih betah untuk bekerja sehingga kinerjanya lebih meningkat. Dan sebaliknya indikator yang dianggap kurang

berpengaruh adalah hubungan dengan rekan kerja, hal ini menandakan bahwa tingkat hubungan emosional antara sesama pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat dianggap tidak terlalu menunjang peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja.

c. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa komitmen merupakan sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dimana seseorang dapat bertahan atas dasar kesetiaannya terhadap organisasi atau perusahaan dan berbuat terbaik demi kepentingan organisasi tersebut. Dibutuhkan komitmen yang tinggi dalam diri setiap pegawai agar proses kerja di sebuah instansi dapat berjalan normal sebagaimana mestinya. Karena bila pegawai tidak loyal atau memiliki komitmen yang rendah terhadap instansi tempatnya bekerja maka akan memberikan pengaruh buruk terhadap pencapaian tujuan instansi tersebut. Tugas pokok dan fungsi yang dijalankan akan mengalami hambatan dan tidak dapat terealisasi sebagaimana mestinya dan berakibat pada keagalannya dalam pencapaian tujuan utama. Untuk itu agar tujuan instansi dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan maka dibutuhkan loyalitas atau komitmen pegawai yang tinggi dari setiap pegawai. Sebagai sebuah instansi/lembaga pemerintah yang berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat maka Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen yang kuat terhadap Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat

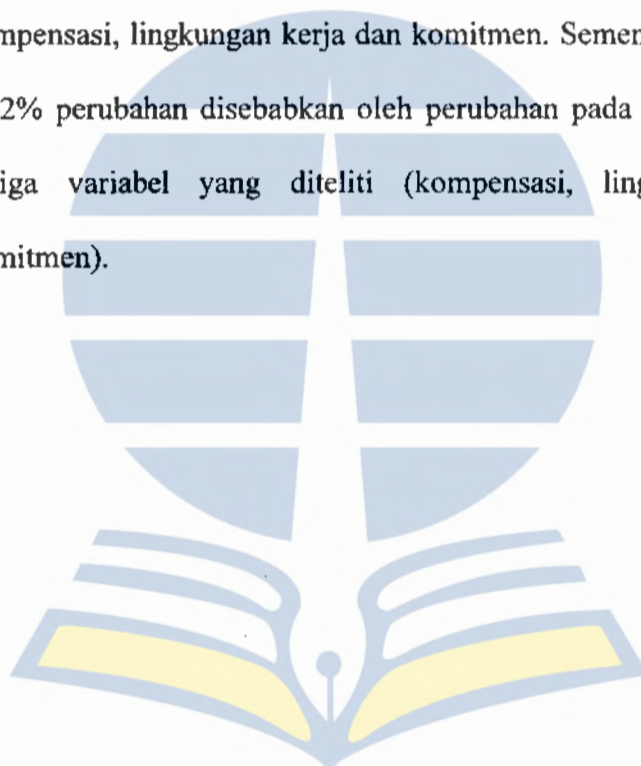
agar dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat sesuai dengan motto Kementerian Agama yaitu ikhlas beramal.

Penelitian yang dilakukan melalui pengembangan 3 (tiga) indikator komitmen yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif, memberikan hasil bahwa komitmen normatif dianggap sebagai indikator yang paling berpengaruh, dimana para pegawai dalam bekerja memiliki keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap instansi. Hal ini berarti bahwa dalam bekerja para pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama lebih mengacu kepada SOP yang berlaku dan komitmen yang mereka miliki terhadap instansi lebih kepada rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka dan inilah yang mendorong mereka untuk peningkatan kinerja, karena rasa tanggung jawab tersebut. Sementara indikator yang tidak terlalu mendapat perhatian adalah komitmen berkelanjutan, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai tidak terlalu mempertimbangkan tentang apa yang harus dikorbankan bila pindah dari instansi tersebut.

d. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil analisa terhadap pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama diperoleh hasil bahwa secara simultan atau bersama –sama kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen memberikan

pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, hal ini didasarkan bahwa model regresi yang digunakan telah dapat memprediksi pengaruh seluruh variabel independent (kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen) terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Begitupun dengan hasil analisis korelasi yang didapatkan nilai R sebesar 0,932 lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa hubungan/korelasi antara variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan komitmen (X4) dengan variabel kinerja (Y). Angka R Square menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0.868 berarti bahwa sebesar 86,8% perubahan yang terjadi pada variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh perubahan pada variabel kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen. Sementara sisanya sebesar 13,2% perubahan disebabkan oleh perubahan pada faktor lainnya selain ketiga variabel yang diteliti (kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis korelasi antara variabel kompensasi sebagai variabel independent dengan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat sebagai variabel dependent diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan diantara keduanya, dan dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa dimensi terbesar yang dalam variabel kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja adalah dimensi stabilitas kinerja pegawai. Sehingga Peningkatan kompensasi khususnya financial yang diterima oleh pegawai melalui tunjangan kinerja berdasarkan kelas jabatan telah menciptakan dorongan yang positif bagi peningkatan stabilitas kerja pegawai yang berujung pada peningkatan kinerja pegawai dalam bentuk efektivitas.
2. Berdasarkan hasil analisis korelasi antara variabel Lingkungan kerja variabel independent dengan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat sebagai variabel dependent diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan diantara keduanya, dan dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa dimensi terbesar yang dalam variabel lingkungan kerja yang berpengaruh

terhadap kinerja adalah dimensi suasana kerja. Hal ini berarti kenyamanan dalam suasana kerja akan memberikan kemudahan bagi pegawai dalam melakukan atau melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya, yang berujung pada peningkatan kinerja pegawai dalam bentuk efektivitas kerja yang lebih baik.

3. Berdasarkan hasil analisis korelasi antara variabel komitmen sebagai variabel independent dengan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat sebagai variabel dependent diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan diantara keduanya, dan dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa dimensi terbesar yang dalam variabel komitmen yang berpengaruh terhadap kinerja adalah dimensi komitmen normative, dimana para pegawai cenderung melaksanakan pekerjaan berdasarkan SOP yang ada, dan merasa bertanggungjawab terhadap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, loyalitas pegawai terhadap instansi lebih didasarkan pada rasa tanggungjawab dalam pelaksanaan tugas.
4. Berdasarkan hasil analisis korelasi secara simultan antara variabel kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen sebagai variabel independent terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat sebagai variabel dependent diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan, dan dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel lingkungan kerja, dimana bila terjadi

peningkatan pada variabel lingkungan kerja akan memberikan konstribusi besar terhadap peningkatan kinerja dengan asumsi variabel lain tetap.

B. Saran

1. Dengan memberikan perhatian dan peningkatan pada nilai tunjangan kinerja sebagai bentuk kompensasi terhadap pegawai dapat menjadi salah satu hal terpenting dalam membangun motivasi kerja dan tentunya juga peningkatan kinerja organisasional instansi/lembaga. Kondisi tersebut akan menguntungkan bagi pegawai maupun instansi/lembaga kantor organisasi.
2. Pemberian kompensasi sebagai reward berupa peningkatan nilai tunjangan kinerja per kelas jabatan seharusnya dibarengi dengan penerapan sanksi berupa hukuman disiplin bagi pegawai yang indisipliner;
3. Melihat hasil penelitian yang diperoleh maka diharapkan agar kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Barat dapat meningkatkan perhatian pada peningkatan dalam meningkatkan suasana kerja yang nyaman, kondusif dimana lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif merupakan lingkungan kerja yang diharapkan oleh setiap pekerja. Melalui lingkungan kerja yang kondusif diharapkan akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk bereksprosi dan berinovasi dalam penciptaan gagasan-gagasan baru yang cemerlang demi peningkatan pelayanan dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi utama instansi Kementerian Agama.

4. Dibutuhkan peningkatan komitmen yang tinggi bagi pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pribadi dan organisasional.



DAFTAR PUSTAKA

- Adri, A. (2017). *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Ajala, E. M. (2012). The influence of workplace environment on workers' welfare, performance and productivity. *The African Symposium*.
- Angka, A. T., & Darma, G. S. (2016). The Impact of Leadership Style on Employee's Satisfaction. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(1), 78-91.
- Arens, A. A., Elder, R. J., & Mark, B. (2012). *Auditing and assurance services: an integrated approach*. Boston: Prentice Hall.
- Arikunto, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Awan, A. G., & Tahir, M. T. (2015). Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7(1), 329-345.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International journal of enterprise computing and business systems*, 1(1), 1-19.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Darna, N., & Herlina, E. (2018). Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. *Jurnal Ekologi: Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Galuh Ciamis*, 5(1), 287-292.
- Darwis, D., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Dosen Melalui Proses Pembelajaran di Akademi Ilmu Pelayaran AIPI Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Dharma, S. (2014). *Manajemen kinerja*.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.

- Evetts, J. (2014). The concept of professionalism: Professional work, professional practice and learning. In *International handbook of research in professional and practice-based learning* (pp. 29-56). Springer, Dordrecht.
- Fujianti, L. (2012). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik. In *Prosiding Seminar Nasional, Forum Bisnis & Keuangan I* (pp. 816-829).
- Ghozali, I. (2010). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro. *International, Inc, New Jersey*.
- Hadian, D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dinas serta Implikasinya pada Pelayanan Publik. *Kontigensi: Scientific Journal of Management*, 3(1), 26-43.
- Hamalik, O. (2010). Management Curriculum Development. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Henry, S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta. *Stie. Ykpn*.
- Hasibuan, M. (2013). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hermawan, A., & Yusran, H. L. (2017). *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif Kencana*.
- Holle, E. S. (2011). Pelayanan Publik Melalui Electronic Government; Upaya Meminimalisir Praktek Maladministrasi Dalam Meningkatkan Public Service. *Jurnal Sasi*, 17(3).
- Ikhsan, M. C. (2013). *Pengaruh Manajemen Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawaiidi Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah BANDIKLATDA Provinsi Jawa Barat* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Indriantoro, Nur., Supomo, Bambang. (2009). Metodologi Penelitian Bisnis. *BPFE. Yogyakarta*.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International journal of business and management*, 10(3), 271.
- Kuncoro, M. (2013). Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi, Edisi Keempat. *Jakarta: Erlangga*.
- Khaisara, D., Kartikowati, S., & Trisnawati, F (2018). *Pengaruh Sarana/prasarana dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suri Senia Plasmataruna, Pmks Talikumain Rokan Hulu* (Doctoral dissertation, Riau University).

- Kalangi, R. (2015). Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(1), 1-18.
- Khaisara, D., Kartikowati, S., & Trisnawati, F (2017). *Pengaruh Sarana/prasarana dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suri Senia Plasmataruna, Pmks Talikumain Rokan Hulu* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Kusuma, A. A. (2013). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Leblebici, D. (2012). Impact of workplace quality on employee's productivity: case study of a bank in Turkey. *Journal of Business Economics and Finance*, 1(1), 38-49.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2012). Evaluasi Kinerja SDM, cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT. Dada Indonesia). *MARKETING*, 293, 31-6.
- Mathis Robert, L., & Jackson John, H. (2012). Human Resource Management (Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie).
- Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. R. (2014). Factors influencing employees' performance: a study on the Islamic Banks in Indonesia. *International journal of business and social science*, 5(2).
- Muhammad, F. (2013). *Reinventing Local Government, Pengalaman dari Daerah*. Elex Media Komputindo.
- Mukhtar, Ali, H., Sarinah. (2016). *Effect of Knowledge Managerial and Organizational Culture to Professionalism of Principal (A Study on SMP Negeri Jambi Province)*. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*, 6(6), 71-80
- Mulyana, M. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, 10(2), 164-170.
- Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja, Lingkungan kerja, Dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115-122.

- Naharuddin, N., & Sadegi, M. (2013). Factors of workplace environment that affect employees performance: A case study of Miyazu Malaysia. *International journal of independent research and studies*, 2(2), 66-78.
- Nitisemito, A. S. (2011). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Panjaitan, D. J., & Firmansyah, F. (2018). Pelatihan Pengolahan Data Statistik Dengan Menggunakan Spss. In *Prosiding Seminar Nasional Hasil Pengabdian* (Vol. 1, No. 1, pp. 38-45).
- Saggaf, S., Salam, R., Kahar, F., & Akib, H. (2014). Pelayanan Fungsi Administrasi Perkantoran Modern. *Jurnal Ad'ministrare*, 1(1), 20-27.
- Sakban, S., Nural, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management*, 2(1), 93-104.
- Saputra, H., & Sambas, A. M. (2011). Pengaruh Pemotivasian Kerja Dan Perilaku Keorganisasian Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 10(1), 102-116.
- Sedarmayanti. (2009). Pengembangan Kepribadian Pegawai. *Bandung: Mandar Maju*.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusi, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. *Bandung : PT Refika Aditama*.
- Sedarmayanti, M. S. D. M. R. (2009). Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. *Rafika ADITAMA, Bandung*.
- Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen*, 3(5).
- Shin, J. C. (2010). Impacts of performance-based accountability on institutional performance in the US. *Higher Education*, 60(1), 47-68.
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua puluh tiga. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Siburian, J. H. (2015). Pengaruh Profesionalisme kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Helvetia Kota Medan.
- Situmorang, S. H., Muda, I., Doli, M., & Fadli, F. S. (2010). *Analisis data untuk riset manajemen dan bisnis*. USUpress.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal (IEJ)*, 2(1).
- Sudarmanto. 2009. Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM. Cetakan Pertama. *Pustaka Pelajar. Yogyakarta*
- Sugiyono, P. (2011). Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alpabeta, Bandung*.

- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- The Liang Gie. 2012. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Trede, F. (2012). Role of work-integrated learning in developing professionalism and professional identity. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 13(3), 159.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Yusuf, B., & Al Arif, M. N. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*.



KUESIONER PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Tesis yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Mamuju”.

Dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i agar dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan cek list (√) pada jawaban yang dianggap paling tepat atau sesuai. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dirahasiakan.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu/Sdr/i atas bantuan dan kesediaannya dalam menjawab kuesioner ini.

A. Karakteristik Responden

1. Jenis kelamin

Pria

Wanita

2. Pendidikan

SMA/SMK/MA

Sarjana/S1

Diploma (D3/D2/D1)

Magister/S2

3. Pangkat/golongan

Golongan I

Golongan III

Golongan II

Golongan IV

B. Variabel Penelitian

Bacalah semua pernyataan ini dengan cermat. Pilih dan beri tanda silang (X) pada nomor yang paling menggambarkan kondisi yang paling sesuai dengan anda.

1 = Sangat Tidak Setuju (STS),

2 = Tidak Setuju (TS),

3 = Netral (N),

4 = Setuju (S),

5 = Sangat Setuju (SS)

I. Variabel Lingkungan Kerja (XI)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan lingkungan kerja.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Kondisi lingkungan kerja disekitar pegawai mempengaruhi pelaksanaan tugas mengajar (X11)	1	2	3	4	5
2	Hubungan sesama rekan kerja selalu harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja (X12)	1	2	3	4	5
3	Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap untuk mendukung kelancaran kerja (X13)	1	2	3	4	5
4	Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja (X14)	1	2	3	4	5
5	Lingkungan kerja selalu dalam keadaan aman (X15)	1	2	3	4	5

2. Variabel Sarana Prasarana (X2)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan sarana prasarana.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Alat/Sarana dapat digunakan secara bersama-sama dengan pegawai lainnya (X21)	1	2	3	4	5
2	Alat/Sarana telah disesuaikan dengan banyaknya ruangan kantor (X22)	1	2	3	4	5
3	Alat/Sarana telah disesuaikan dengan banyaknya pegawai per ruangan kantor dan dapat dipakai secara bersama-sama. (X23)	1	2	3	4	5
4	Alat/Sarana telah disesuaikan dengan Banyaknya gedung atau lokasi yang ada (X24)	1	2	3	4	5
5	Sarana prasarana mampu mendukung pekerjaan pegawai (X25)	1	2	3	4	5

3. Variabel Profesionalisme Kerja (X3)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan profesionalisme kerja. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Selalu berdedikasi dan profesional dalam pekerjaan melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki (X31)	1	2	3	4	5
2	Selalu memberi manfaat bagi masyarakat maupun profesionalisme itu sendiri (X32)	1	2	3	4	5
3	Mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain serta senantiasa bertindak profesional (X33)	1	2	3	4	5
4	menyakini bahwa rekan sesama profesi adalah yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional (X34)	1	2	3	4	5
5	Selalu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan tujuan, termasuk kelompok-kelompok kolega informal dan organisasi formal sebagai sumber ide utama pekerjaan ini (X35)	1	2	3	4	5

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan kinerja pegawai. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Pegawai harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya (Y1)	1	2	3	4	5
2	Pegawai harus mampu berinovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan. (Y2)	1	2	3	4	5
3	Dalam menjalankan tugas pegawai harus memunyai kecepatan kerja untuk	1	2	3	4	5

	diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada. (Y3)					
4	Pegawai harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang (Y4)	1	2	3	4	5
5	Pegawai harus mempunyai kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain (Y5)	1	2	3	4	5



MEANS TABLES=Y BY X1 X2 X3
 /CELLS COUNT STDDEV
 /STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Kompensasi	63	100.0%	0	.0%	63	100.0%
Kinerja * Lingkungan_kerja	63	100.0%	0	.0%	63	100.0%
Kinerja * Komitmen	63	100.0%	0	.0%	63	100.0%

Kinerja * Kompensasi

Report

Kinerja

Kompensasi	N	Std. Deviation
14.00	2	.00000
15.00	1	.
16.00	1	.
17.00	1	.
18.00	10	.84984
19.00	11	1.07872
20.00	7	.97590
21.00	15	1.19523
22.00	10	1.69967
23.00	4	2.51661
24.00	1	.
Total	63	2.39762

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	267.562	10
		Linearity	245.528	1
		Deviation from Linearity	22.034	9
	Within Groups		88.851	52
	Total		356.413	62

ANOVA Table

			Mean Square	F
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	26.756	15.659
		Linearity	245.528	143.696
		Deviation from Linearity	2.448	1.433
		Within Groups	1.709	

ANOVA Table

			Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.199

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Kompensasi	.830	.689	.866	.751

Kinerja * Lingkungan_kerja

Report

Kinerja

Lingkungan kerja	N	Std. Deviation
14.00	1	.
16.00	3	.00000
17.00	5	1.81659
18.00	8	.35355
19.00	11	.90453
20.00	8	1.30247
21.00	11	1.03573
22.00	8	1.19523
23.00	5	.83666
24.00	2	1.41421
25.00	1	.
Total	63	2.39762

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Kinerja * Lingkungan_kerja	Between Groups	(Combined)	296.754	10
		Linearity	279.266	1
		Deviation from Linearity	17.487	9
		Within Groups	59.659	52
		Total	356.413	62

ANOVA Table

			Mean Square	F
Kinerja * Lingkungan_kerja	Between Groups	(Combined)	29.675	25.866
		Linearity	279.266	243.414
		Deviation from Linearity	1.943	1.694
	Within Groups		1.147	

ANOVA Table

			Sig.
Kinerja * Lingkungan_kerja	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.114

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Lingkungan_kerja	.885	.784	.912	.833

Kinerja * Komitmen

Report

Kinerja

Komitmen	N	Std. Deviation
9.00	1	.
10.00	5	1.64317
11.00	14	.91387
12.00	20	1.13671
13.00	17	1.05719
14.00	5	1.73205
15.00	1	.
Total	63	2.39762

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Kinerja * Komitmen	Between Groups	(Combined)	280.323	6
		Linearity	264.102	1
		Deviation from Linearity	16.222	5
	Within Groups		76.089	56
	Total		356.413	62

ANOVA Table

			Mean Square	F
Kinerja * Komitmen	Between Groups	(Combined)	46.721	34.385
		Linearity	264.102	194.372
		Deviation from Linearity	3.244	2.388
	Within Groups		1.359	

ANOVA Table

			Sig.
Kinerja * Komitmen	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.049

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Komitmen	.861	.741	.887	.787



REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS NORM(ZRESID)
/SAVE RESID.
    
```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen, Kompensasi, Lingkungan_kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.868	.861	.89332

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompensasi, Lingkungan_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.329	3	103.110	129.206	.000 ^a
	Residual	47.084	59	.798		
	Total	356.413	62			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompensasi, Lingkungan_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.066	1.182		-.056	.956
	Kompensasi	.370	.086	.328	4.287	.000
	Lingkungan_kerja	.503	.097	.474	5.198	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.383	2.610
	Lingkungan_kerja	.269	3.711

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Komitmen	.411	.199	.205	2.063	.044

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen	.227	4.412

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Collinearity Diagnostics	
		Eigenvalue	Condition Index
1	1	3.988	1.000
	2	.007	23.528
	3	.003	34.907
	4	.002	51.196

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions			
		(Constant)	Kompensasi	Lingkungan_kerja	Komitmen
1	1	.00	.00	.00	.00
	2	.92	.03	.08	.01
	3	.03	.85	.32	.02
	4	.05	.12	.60	.97

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.2567	26.4290	22.2698	2.23365	63
Std. Predicted Value	-2.692	1.862	.000	1.000	63
Standard Error of Predicted Value	.114	.455	.211	.079	63
Adjusted Predicted Value	16.3213	26.7945	22.3022	2.23016	63

a. Dependent Variable: Kinerja

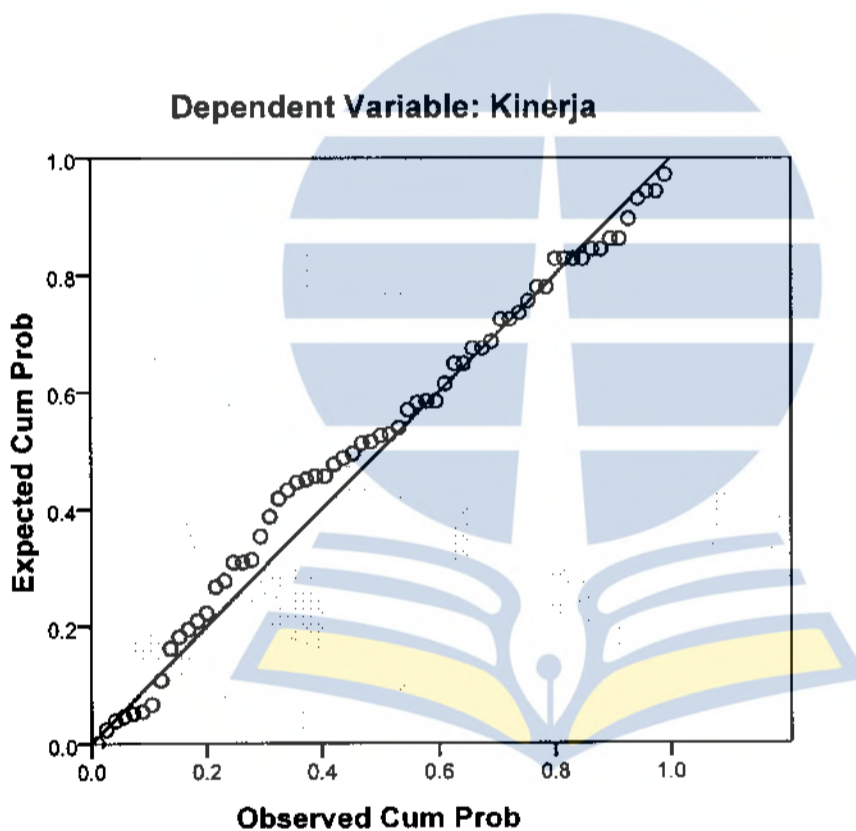
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Residual	-2.88015	1.68633	.00000	.87144	63
Std. Residual	-3.224	1.888	.000	.976	63
Stud. Residual	-3.348	1.903	-.017	1.021	63
Deleted Residual	-3.10514	1.71419	-.03234	.95716	63
Stud. Deleted Residual	-3.688	1.948	-.025	1.049	63
Mahal. Distance	.024	15.089	2.952	3.229	63
Cook's Distance	.000	.335	.026	.064	63
Centered Leverage Value	.000	.243	.048	.052	63

a. Dependent Variable: Kinerja

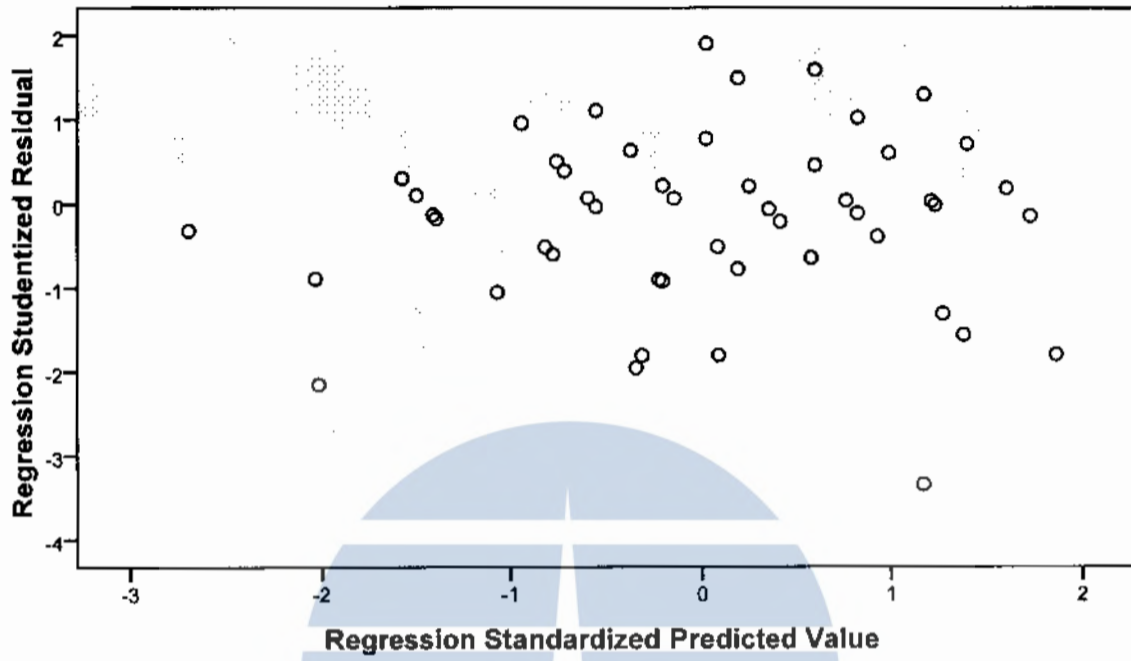
Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



No.	Kompensasi						Lingkungan kerja						Komit				Kinerja						
	P1	P2	P3	P4	P5	Tot	P1	P2	P3	P4	P5	Tot	P1	P2	P3	Tot	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Tot
1	3	3	3	4	3	16	4	3	3	4	3	17	3	4	4	11	3	4	3	3	3	3	19
2	4	3	3	3	4	17	4	4	3	4	4	19	3	3	4	10	3	3	4	3	3	3	19
3	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	12	4	3	3	3	4	4	21
4	3	3	3	4	2	15	4	3	3	4	3	17	3	3	3	9	2	3	3	3	3	3	17
5	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	5	22	4	5	4	13	4	4	5	4	4	4	25
6	4	4	5	5	4	22	4	5	4	4	5	22	5	4	5	14	4	3	3	4	4	4	22
7	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19	4	3	4	11	3	4	3	4	4	3	21
8	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	2	14	4	3	3	10	3	3	2	2	3	3	16
9	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	5	20	4	4	4	12	4	4	3	4	4	4	23
10	4	4	5	4	5	22	5	4	4	4	5	22	5	4	4	13	5	4	4	4	4	4	25
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	3	12	4	4	3	4	5	3	23
12	4	4	4	4	5	21	5	4	5	5	5	24	5	4	4	13	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	12	4	4	3	4	4	4	23
14	5	4	5	5	4	23	5	4	4	5	5	23	5	4	4	13	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	5	23	5	5	4	14	4	5	4	4	4	5	26
16	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	4	19	4	3	4	11	4	3	4	3	4	4	22
17	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	12	3	4	4	4	3	4	22
18	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	4	4	5	4	4	4	25
19	4	5	4	3	5	21	4	4	4	4	5	21	4	4	5	13	4	4	4	4	4	4	24
20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	3	4	3	4	4	22
21	4	4	4	4	5	21	3	4	4	4	4	19	3	4	4	11	3	4	3	4	3	4	21
22	4	3	4	4	3	18	3	4	4	4	4	19	4	3	4	11	3	3	4	4	4	3	21
23	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	12	4	4	4	3	4	4	23
24	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	5	22	4	4	5	13	4	4	4	5	4	4	25
25	3	3	3	2	3	14	3	3	4	3	4	17	4	3	3	10	2	3	3	2	3	3	16
26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22	5	4	4	13	4	4	4	4	4	4	24
27	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22	4	4	5	13	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	4	23	5	4	4	13	4	4	4	5	4	4	25
29	3	3	4	4	4	18	4	4	4	3	3	18	4	4	4	12	4	3	3	3	4	4	21
30	4	3	3	4	4	18	3	3	4	4	4	18	4	3	4	11	4	4	4	3	3	3	21
31	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	3	4	19	3	3	3	4	3	16	3	3	4	10	3	3	3	3	3	4	19
33	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	3	19	3	4	4	11	4	3	3	4	3	4	21
34	4	4	4	5	4	21	5	4	5	4	4	22	4	4	5	13	4	4	4	5	4	4	25
35	4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	18	4	4	4	12	4	3	4	3	3	4	21
36	4	4	4	2	4	18	4	3	3	3	3	16	3	3	4	10	3	3	3	4	3	3	19
37	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	4	17	4	4	4	12	3	4	4	3	3	3	20
38	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	5	13	4	4	4	5	4	4	25
39	4	4	5	4	5	22	5	4	3	4	4	20	4	4	4	12	3	4	4	5	4	3	23
40	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	4	21	4	4	4	12	4	3	4	4	3	4	22
41	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	12	3	4	4	4	4	3	22
42	3	4	4	5	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	4	4	3	3	4	4	22
43	4	5	5	4	5	23	5	5	4	5	5	24	5	4	4	13	4	5	4	5	4	4	26
44	4	4	3	3	4	18	3	4	3	4	4	18	4	3	4	11	4	3	4	4	3	3	21
45	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	5	4	21	5	5	5	4	4	23	4	5	5	14	3	4	4	5	5	4	25
47	4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	4	21	5	4	4	13	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	3	4	3	18	4	3	3	3	3	16	3	4	4	11	3	3	3	4	3	3	19
49	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	4	19	4	3	4	11	4	4	3	3	4	4	22
50	3	4	3	4	4	18	4	4	4	2	4	18	3	4	4	11	3	3	4	4	4	3	21
51	4	3	4	3	4	18	3	4	4	4	3	18	4	4	3	11	4	3	3	3	4	4	21
52	4	4	4	5	5	22	4	3	3	4	4	18	4	4	5	13	3	4	4	4	3	3	21
53	5	5	4	4	5	23	4	4	3	3	3	17	3	4	4	11	3	3	3	4	4	3	20
54	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	5	23	5	4	5	14	4	4	5	5	4	4	26
55	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	4	21	5	4	4	13	4	4	4	4	4	5	25
56	4	5	5	4	4	22	5	4	4	5	4	22	5	4	5	14	4	5	4	5	4	4	26
57	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	5	21	4	4	4	12	5	4	2	3	4	4	22
58	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	3	3	4	4	3	20
59	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	5	13	4	4	4	4	4	4	24
60	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	3	18	4	3	4	11	4	4	3	3	4	2	20
61	4	5	5	4	5	23	5	4	4	4	4	21	4	4	5	13	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	4	5	5	22	4	5	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	3	4	4	23
63	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	3	4	4	4	3	22

0.487 23.7%
0.560 31.4%
0.259 6.7%

