

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA PROPINSI SULAWESI TENGAH

Muliati

(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

This study aimed to understand and analyze the simultaneous effect of compensation, work discipline, and work environment on employee's performance at Bina Marga Agency in the Province of Central Sulawesi. It also analyzed partial effect of compensation on employee's performance, work discipline on employee's performance and work environment on employee's performance at Bina Marga Agency in Central Sulawesi Province, The sample of the study was 115 employees which were scattered on each work unit within Bina Marga Agency. Study utilized descriptive-verification research method with multiple linear regressions. Study results show that the variables namely compensation, work discipline, and work environment simultaneously have significant effect on employee's performance. Each dependent variable has also significant effect on employee's performance.

Keywords: *compensation, work discipline, work environment and performance.*

Tercapainya salah satu misi Kementerian Pekerjaan Umum adalah menyelenggarakan dukungan manajemen fungsional dan sumber daya yang akuntabel dan kompeten, terintegrasi serta inovatif dengan menerapkan prinsip-prinsip *good governace* yang tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap bidang dalam pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan akan tercapai.

Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, pegawai diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan

implementasi pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para pegawai dan kewajiban dari pihak pemerintah untuk mendukung kontribusi para pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam suatu instansi khususnya pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem penggajian pegawai negeri sipil sekarang ini masih dibawah sistem penggajian swasta, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam peraturan pemerintah nomor 26 tahun 2001 telah diatur masalah penggajian berdasarkan pangkat dan golongan, sedangkan untuk kompensasi lain seperti pemberian insentif diatur oleh masing-masing instansi.

Fenomena pada kompensasi di Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah ketidakpuasan para pegawai atas kompensasi yang didapatkan sebagai imbalan dari melaksanakan tugas apalagi penempatan kompensasi disesuaikan dengan golongan, pangkat ada pula kurangnya pemberian

penghargaan terhadap keberhasilan seorang pegawai baik berupa tanda jasa sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Sementara Disiplin kerja yang terjadi diharapkan bisa datang ke kantor lebih tepat waktu, menjadi contoh bagi pegawai honorer. Tetapi, kehadiran seorang pegawai negeri sipil bagaikan ‘pimpinan’ yang hanya menunggu saat untuk menerima gaji setiap bulan, maka kehadiran pegawai negeri sipil seperti ini perlu dipertanyakan komitmen dan kehadirannya.

Dengan adanya perubahan yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Sulawesi Tengah yang dibagi menjadi beberapa Dinas yang salah satunya adalah Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah mengakibatkan lingkungan kerja yang terjadi antar pegawai tidak kondusif karena pegawai saling memilih dinas mana yang harus diikuti apalagi adanya penyesuaian tupoksi kerja dan pimpinan yang mengakibatkan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja aparat pemerintah, mengalami peningkatan dan penurunan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, terdapat beberapa upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan beberapa faktor yaitu kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Simamora (2003: 541) yang mengatakan bahwa terminologi atau pembagian dari kompensasi adalah dalam bentuk kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung, kompensasi finansial langsung (*direct finansial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh pegawai dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect finansial compensation*) yang disebut juga dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (*non finansial compensation*) terdiri

dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Sedang menurut Hasibuan (2003: 118) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Soetrisno (1992: 94), yang mengemukakan tentang disiplin yang terbagi atas 3 (tiga) yakni: Disiplin Waktu, dimana penelitian ini akan melihat seberapa berpengaruhnya jam kerja yang telah ditetapkan terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Disiplin administratif adalah disiplin untuk mengerjakan (atau tidak mengerjakan) seperti tertera dalam aturan atau kaidah yang telah ditetapkan sebelumnya. Disiplin moral adalah disiplin yang keluar dari hati untuk berusaha menepati atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Apabila disiplin moral bersifat otonom maka disiplin waktu khususnya dan disiplin administratif pada umumnya bersifat heteronom, maka lebih mudah untuk dibuktikan, dicatat, dikontrol dan sebagainya. Sedangkan disiplin moral hanya nampak pada pertanggungjawaban serta selesai atau tidaknya pekerjaan. Adapun indikator Lingkungan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Soedarmayanti (2003: 86) sebagai berikut: Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Tersedianya fasilitas kerja.

Byars (2008: 216), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas). Dengan demikian, dalam situasi tertentu kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai***

pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah”.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah; 2) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah; 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah; 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah; 2) Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah; 3) Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah; 4) Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

METODE

Metode Penelitian ini adalah penelitian *deskriptif – Verifikatif*. Dimana Penelitian *deskriptif* digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas sedangkan penelitian *verifikatif* digunakan untuk membuktikan hipotesis melalui perhitungan-perhitungan dan analisis terhadap hasil penelitian dan hasilnya dapat digunakan membuat kesimpulan. Metode sensus yaitu penelitian yan dilakukan dengan cara mengambil data dengan keseluruhan dari

elemen populasi yang ada, sehingga data yang diperoleh adalah data sebenarnya (*truevalue/parameter*) dari keseluruhan karakteristik atau unit pengukuran pada objek peneliti.

Lokasi penelitian ini adalah di Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008).

Populasi dalam penelitian ini adalah 115 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel *proporsional random sampling*. Teknik *proporsional sampling*, menghendaki cara pengambilan sampel dari tiap-tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub-sub populasi tersebut, sehingga cara ini dapat memberi landasan generalisasi yang lebih dapat dipertanggungjawabkan tanpa memperhitungkan besar kecilnya sub populasi dan tiap-tiap sub populasi. *Random sampling* disebut juga dengan pengambilan sampel secara rambang/ acak, yaitu pengambilan sampel tanpa pilih/ tanpa pandang bulu

Secara sederhana, analisis regresi berganda adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda. Dimana pada kasus regresi berganda terdapat satu variabel *dependen* dan lebih dari satu variabel *independen*. Dalam penelitian ini variabel *dependen* atau terikat adalah *Kinerja pegawai* dan variabel *independen* atau bebas adalah *kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja*.

Menurut Sugiyono (2008: 277) persamaan regresi berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_1X_2 + e$$

Keterangan:

Y : variable *dependen*

- a : konstanta
- b_1-b_2 : koefisien regresi
- X_1 : variabel *independen* X_1
- X_2 : variabel *independen* X_2
- X_3 : variabel *independen* X_3
- e : standar *error* (kesalahan pengganggu)

Rumus di atas apabila direlevansikan dengan penelitian ini akan diperoleh bentuk formulasi sebagai berikut :

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

Keterangan:

- Y : *Kinerja Pegawai*
- a : konstanta
- b_1-b_3 : koefisien regresi
- X_1 : *Kompensasi*
- X_2 : *Disiplin Kerja*
- X_3 : *Lingkungan Kerja*
- e : standar *error* (kesalahan pengganggu)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan

keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel indevenden (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap variabel dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 115 orang responden dengan dugaan pengaruh ketiga variabel independen (kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1.

Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	1,576	0,187	8,412	0,000
X1 = Kompensasi	0,304	0,046	6,568	0,000
X2 = Disiplin Kerja	0,162	0,034	4,813	0,000
X3 = Lingkungan Kerja	0,197	0,038	5,241	0,000
R-	= 0,769	F-Statistik	= 53,497	
Adjusted R-Square	= 0,580	Sig. F	= 0,000	

Sumber: Hasil Regresi

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 1,576 + 0,304X_1 + 0,162X_2 + 0,197X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X_1 , X_2 , dan X_3) memberi pengaruh terhadap variable independen (Y) model analisis regresi kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah dapat dilihat sebagai berikut:

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai constanta sebesar 1,576 berarti kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 1,576.
2. Kompensasi (X_1) dengan koefisien regresi 0,304 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kompensasi dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompensasi yang diterima pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah maka akan menaikkan kinerja pegawai.
3. Disiplin Kerja (X_2) dengan koefisien regresi 0,162 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Artinya semakin disiplin pegawai yang ada di Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah maka akan menaikkan kinerja pegawai.
4. Lingkungan Kerja (X_3) dengan koefisien regresi 0,197 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada di Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah maka akan menaikkan kinerja pegawai.

Pembuktian Hipotesis Pertama (Uji F)

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel bebasnya, yakni kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dengan variabel tidak bebasnya kinerja pegawai Dinas Bina Marga Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yakni:

Dari Tabel 1 terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model)

memperlihatkan nilai Adjusted R-Square = 0,580 atau = 58,00%. Hal ini berarti bahwa sebesar 58,00% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya berdasarkan Tabel 4.15 dari hasil perhitungan diperoleh Fhitung = 53,497 pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $\alpha < 0,05$. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi F = 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis **pertama** yang menyatakan bahwa: **Kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah** berdasarkan hasil **Uji-F** ternyata **terbukti**.

Untuk menjawab hipotesis mengenai pengaruh masing-masing variabel dilakukan dengan menggunakan uji t, pengujian pengaruh secara parsial ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh satu variabel independen (X) yaitu; kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_3) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja pegawai.

Uji t dilakukan untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi (B) secara parsial, dengan membandingkan nilai *probability* dengan nilai alpha (α) = 0,05, uji t akan berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan *probability* lebih kecil dari 5% ($p < 0,05$). Lebih jelas bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dinyatakan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1)

Untuk variabel kompensasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,304, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai Sig.t < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan

bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka **hipotesis kedua** yang menyatakan bahwa: **Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Daerah Provinsi Sulawesi Tengah**, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Untuk variabel disiplin kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,162, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $Sig.t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka **hipotesis ketiga** yang menyatakan bahwa: **Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Daerah Provinsi Sulawesi Tengah**, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

3. Lingkungan Kerja (X_3)

Untuk variabel lingkungan kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,197, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $Sig.t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka **hipotesis keempat** yang menyatakan bahwa: **Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Daerah Provinsi Sulawesi Tengah**, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Simultan Variabel Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai artinya bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kompensasi karena dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Disiplin kerja yang tinggi, memudahkan instansi mencapai tujuannya jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan instansi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Menurut Hasibuan (2000) kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran Dinas Bina Marga Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Siwantara (2009) disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawai suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari

program kerja yang dikerjakan. Menurut Moekijat (2003), instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan keinginan pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah yang menginginkan adanya peningkatan kinerja dengan melalui variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja disebabkan oleh tingkat pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sangat padat dan beresiko karena pegawai di dinas bukan hanya duduk dikantor akan tetapi harus turun kelapangan untuk mengecek hasil pekerjaan yang dilakukan bagian dilapangan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dharmawan (2011), Nurcahyo (2011), Akmal (2012) dan Suprayitno (2007).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam upaya menciptakan kinerja yang baik dalam instansi, berupaya untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar pegawainya baik secara rohani ataupun jasmani, apabila semua kebutuhan pegawai tersebut terpenuhi, maka ada semangat yang kuat atau dapat membangkitkan pegawai untuk bekerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai harus memberikan kompensasi berupa kompensasi finansial (*finansial compensation*), yang terbagi menjadi dua kelompok yaitu yang pertama kompensasi finansial langsung (*direct finansial compensation*) yang terdiri dari bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran bertanggung, dan yang kedua kompensasi finansial tidak langsung (*indirect finansial compensation*) yang terdiri dari asuransi multiguna sejahtera semacam asuransi dana pensiun, asuransi jiwa jamsostek, bayaran di luar jam kerja seperti liburan hari besar, dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat

parkir. Selanjtnya kompensasi nonfinansial (*nonfinansial compensation*) yang terdiri dari lingkungan pekerjaan yang nyaman, rekan kerja yang menyenangkan, sebagai bentuk dorongan kepada pegawai sehingga pegawai akan meningkatkan kinerjanya.

Hal tersebut dirasakan oleh pegawai di Dinas Bina Marga Daerah Propinsi Sulawesi Tengah dimana dengan adanya kompensasi yang diberikan menambah kinerja kerja pegawai yang mana pekerjaan yang dilakukan mengurus tenaga maupun pikiran karena harus mengecek kondisi dilapangan terhadap hasil kerja yang telah dilaporkan oleh bagian yang melakukan pekerjaan dilapangan. Kompensasi yang didapatkan oleh pegawai Dinas Bina Marga Daerah Propinsi Sulawesi Tengah sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari apalagi pegawai yang melakukan aktivitas langsung dilapangan. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian Pratiwi dkk (2013), Siwantara (2009) dan Kasenda (2013).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi

akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalasan-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Tingkat disiplin pegawai yang terjadi pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, selama ini walaupun sudah baik akan tetapi masih kurang ini disebabkan banyaknya bidang-bidang yang ada di Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah masih melakukan penyewaan rumah untuk kantor, sehingga pengawasan untuk kedisiplinan masih perlu dilakukan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syahputra, dkk (2012), Hita, dkk (2013), Harlie, M. (2010) dan Nur Rofi, Ahmad. (2012).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kondisi kantor yang bersih, penerangan yang memadai, ventilasi cukup, hubungan antar pegawai yang harmonis, kepemimpinan yang baik, dsb., akan menimbulkan perasaan puas pada pegawai, sehingga pegawai akan merasa betah dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai karena peran penting dalam mengurangi rasa cepat lelah serta menghilangkan atau mengurangi rasa bosan

sehingga semangat kerja meningkat, betah di tempat kerja dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini yang dirasakan oleh pegawai Dinas Bina Marga Daerah Provinsi Sulawesi Tengah lingkungan kerja yang dirasakan sangat menunjang aktivitas pekerjaan, kondisi kantor yang beberapa bulan lalu mengalami musibah mengakibatkan banyak bidang-bidang yang ada di Dinas Bina Marga masih melakukan penyewaan rumah untuk melakukan aktivitas kantor, sehingga lingkungan kerja yang kondusif masih sangat perlu ditingkatkan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nasution, (2013), Aminah (2011), Noor Muhamad, (2013) dan Widodo, Tri. (2010).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dapat disimpulkan yakni ; 1) Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. 2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. 3) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. 4) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan beberapa hal untuk dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan hasil penelitian ini sebagai berikut: 1) Dalam peningkatan kinerja pegawai kedepan salah satu faktor adalah adanya disiplin kerja, disarankan untuk pimpinan untuk mengaktifkan apel pagi dan apel pulang

serta melakukan inspeksi mendadak di tiap ruangan kerja pegawai, mengevaluasi setiap hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai, melakukan koordinasi dengan kepala-kepala bidang untuk mengevaluasi pegawai yang tidak disiplin. 2) Lingkungan kerja merupakan hal utama pula diperhatikan yaitu fasilitas kerja baik berupa pencahayaan, AC, maupun tempat WC serta tempat ibadah. Hal ini penting karena kondisi daerah yang ada di Kota Palu kadang cuacanya tidak menentu, selain itu pula menyarankan kepada pimpinan untuk menyatukan semua pegawai yang masih berkantor di rumah-rumah yang disewa untuk aktivitas kantor. 3) Untuk meningkatkan sumber daya manusia dari segi pendidikan diharapkan kepada pimpinan untuk memberikan kebebasan kepada para pegawainya untuk melanjutkan jenjang pendidikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada: Prof. Dr. Abdul Wahid Syafar, M.S. dan Dr. Zakiyah Zahara, S.E., M.M, Selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam proses pembimbingan selama ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Aminah. 2011. *Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Pertanian Palu*. Tesis. Palu: Program Magister Manajemen Pasca Sarjana, Universitas Tadulako.
- Akmal, Zaldi. 2012. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh Unsyiah". *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume 2 No. 1.
- Byars, Lyold L and Leslie W. Rue. 2008. *Human Resource Management*. New York: The McGraw-Hill Companies, inc.
- Dharmawan, I Made Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Denpasar: Program Magister Manajemen Pascasarjana, Universitas Udayana.
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Volume 11 Nomor 3.
- Hita. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening Variable Pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah". *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Volume 2 Nomor. 2
- Kasenda, Ririvega. 2013. "Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado". *Jurnal EMBA*. Volume. 1 No. 3 Hal. 853-859.
- Moekijat. 2003. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Nasution, Wendi Amsuri. 2013. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Deli Stelindo Medan". *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*. Volume 20 No.2 Juni 2013.
- Noor Muhamad. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Di Kecamatan Tenggarong Kabupaten

- Kutai Kartanegara.”. *ejournal Pemerintahan Integratif*. Volume 1 no. 1 hal.12-25.
- Nur Rofi, Ahmad. 2012. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang”. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. Volume. 3 Nomor 1.
- Nurchahyo, Anton. 2011. “Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan”. *Jurnal Eksis*. Vo. 7 No. 2, Agustus 2011: 1816 – 2000.
- Pratiwi. 2013. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan”. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Trunojoyo Madura (UTM)*.
- Siwantara, I wayan. 2009. “Pengaruh Kompetensi Profesional, Dan Motivasi Kerja Serta Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali”. *Jurnal Ragam*. 9(2): h:224-241
- Sedarmayanti. 2003. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Bandung: Mandar Maju
- Syahputra. 2012. “Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh Provinsi Aceh”. *Jurnal Manajemen*. ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 8 Pages pp. 16- 23.
- Simamora, Hanry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Suprayitno, 2007. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Volume. 2 No. 1 halaman 23-34.
- Soetrisno, PH. 1992. *Kapita Selekta Ekonomi*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Andi offset.
- Widodo, Tri. 2010. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)”. *Jurnal Among Makarti*. Volume 3 No. 5.