ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA APARAT PEMERINTAH
(Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati)

Iwan Trisno
Titiek Suwarti

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja aparat pemerintah, untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja aparat pemerintah dan untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja aparat pemerintah.

Hasil uji t untuk variabel kompensasi sebesar 3,726 > t_{tabel} 1,671 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa variabel kompensasi secara signifikan positif berpengaruh terhadap kinerja aparat pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati. Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja sebesar 6,280 > t_{tabel} 1,671 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja secara signifikan positif berpengaruh terhadap kinerja aparat pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama sebesar 113,167 > F_{tabel} sebesar 3,15 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja aparat pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati.

Keywords : *Kompensasi, Lingkungan Kerja , Kinerja Aparat Dinas Perindustrian dan Perdagangan,*

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Semangat reformasi telah mewarnai upaya pendayagunaan aparatur pemerintah dengan tuntutan untuk mewujudkan sistem administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dengan mempraktikkan prinsip-prinsip *good governance*.

Demikian pula pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati sebagai Lembaga Teknis Daerah yang membantu Bupati di bidang perindustrian dan perdagangan harus selalu meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan kinerja yang baik maka visi, misi dan tujuan organisasi akan juga dapat tercapai dengan baik. Hal ini tentunya jika kompensasi bagi pegawai senantiasa diperhatikan serta lingkungan kerja yang memadai.

B. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja aparat pemerintah, untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja aparat pemerintah dan untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja aparat pemerintah.

II. LANDASAN TEORI

A.KAJIAN TENTANG KOMPENSASI

1.Pengertian Kompensasi

Menurut Bedjo Siswanto (1993 : 154) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada organisasi (Keith Davis dan Werther W.B., 1996 dalam Sjafri Mangkuprawira, 2003 : 196). Kompensasi yang berarti penghargaan ternyata tidak hanya berbentuk pemberian gaji/upah, tetapi dapat juga berupa penghargaan non finansial lainnya, yaitu suatu keinginan yang berasal dari kebutuhan egoistik yang bisa diwujudkan dengan pujian atau hadiah dan diumumkan kepada rekan-rekan sekerjanya.

Sehubungan dengan itu, menurut Cascio F.W., (1990), penghargaan untuk menjembatani jurang antara tujuan organisasi dan harapan serta aspirasi individual perlu disediakan. Agar efektif, system penghargaan perusahaan hendaknya menyediakan 4 (empat) hal, yaitu :

1. Tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar.
2. Keadilan dengan pasar kerja eksternal.
3. Keadilan dalam organisasi.
4. Perlakuan individu perilaku organisasi yang terkait dengan kebutuhan mereka. Jadi dalam sisi yang lebih luas, system penghargaan financial dirancang agar mampu menarik perhatian, mempertahankan, dan mendorong karyawan agar bekerja dengan produktif. Sehingga kompensasi harus dikelola seoptimal mungkin.

e. Promosi (Pengembangan Karir).

Promosi (pengembangan karir) adalah suatu rangkaian atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian lainnya, Promosi (pengembangan karir) merupakan usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang. Sehingga pada dasarnya promosi (pengembangan karir) bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dengan demikian promosi juga akan diikuti dengan *income* serta fasilitas lainnya (Alex S. Nitisemito, 1996).

B.KAJIAN TENTANG LINGKUNGAN KERJA

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan krasan/betah bekerja dan lain sebagainya (Supardi, 1993 : 37). Sebagian besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap individu maupun organisasi secara keseluruhan (Ferris, 1997b). Faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan yang berupa kekuatan di luar individu terkait erat dengan atmosfer kerja (Dillard & Ferris, 1989) memainkan suatu peran yang penting dalam model keputusan perilaku (Ferris 1997b). Banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya atau merepotkan.

Nitisemito (1996 : 109), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, misalnya kebersihan, hubungan antara karyawan dan pimpinan, tingkat kebisingan, dan sebagainya.

Menurut Robert C. Mill (Timpe A. Dale, 1992 : 3), lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.

Kinerja dan gairah kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sedikit banyak juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pendapat lain mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah merupakan aspek dari kerja, yang terdiri dari kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

Kondisi material antara lain adalah menyangkut ventilasi udara, kelembaban udara, cahaya/penerangan. Sedangkan kondisi psikologis antara lain

pimpinan yang penuh perhatian dan sportif dalam sebuah lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan (Wexley dan Yuki, 1984).

E. PENELITIAN TERDAHULU

Dari hasil kajian pustaka, penulis menemukan pernah ada penelitiaan yang berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja, yaitu :

1. Purwadi Hadi Susanto (2002) yang meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparat Dinas Kehewanan, Perikanan dan Kelautan Kabupaten Wonogiri. Dari hasil penelitian tersebut, Purwadi Hadi Susanto menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :
   a. Dalam uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh sacara signifikan terhadap variable kinerja aparat Dinas Kehewanan, Perikanan dan Kelautan Kabupaten Wonogiri.
   b. Hasil uji t untuk variable kompensasi sebesar 1,939 > t_{tabel} 1,671 dengan derajat kebebasan sebesar $\alpha = 0,01$ yang berarti bahwa variabel kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap variable kinerja pada Dinas Kehewanan, Perikanan dan Kelautan Kabupaten Wonogiri. Hasil uji t untuk variable motivasi sebesar 2,081 > t_{tabel} 1,671 dengan derajat kebebasan sebesar $\alpha = 0,01$ yang berarti bahwa variable motivasi secara signifikan cukup besar berpengaruh terhadap variable kinerja pada Dinas Kehewanan, Perikanan dan Kelautan Kabupaten Wonogiri.
   c. Berdasar perhitungan statistik diketahui bahwa hasil uji F untuk variabel kompensasi dan variabel motivasi secara bersma-sama sebesar 3,355 > F_{tabel} sebesar 2,39 dengan derajat kebebasan sebsar $\alpha = 0,01$ yang berarti bahwa variabel kompensasi dan variabel motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pada Dinas Kehewanan, Perikanan dan Kelautan Kabupaten Wonogiri.
2. Lilik Suyanto (2001) dalam tesisnya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BAPPEDA Kabupaten Pati. Dari hasil analisis inferensial, Lilik Suyanto mendapatkan hasil sebagai berikut :
   a. Dengan dikontrol harga koefisien determinasi ganda (R^2) sebesar 0,7315 dengan hipotesis kesalahan duga sebsar 0,000000002519.
   b. Secara parsial dengan variabel lain dikendalikan pengaruh motivasi terhadap kinerja didapatkan harga koefisien determinasi ganda (R^2) sebesar 0,0579 dengan hipotesis kesalahan duga sebsar 14,558 %.
   c. Secara parsial dengan variabel lain dikontrol pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja didapatkan harga koefisien determinasi ganda (R^2) sebesar 0,1874 dengan hipotesis kesalahan duga sebesar 0,0664.
   d. Dari data yang didapat dari analisa inferensial dapat disimpulkan bahwa variabel lain tanpa dikontrol atau dikontrol motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Besaran R^2 yang di definisikan dikenal sebagai koefisien determinasi (sampel) dan merupakan besaran yang paling lazim digunakan untuk mengukur kebaikan sesuai (goodness of fit) garis regresi. Secara verbal, R^2 mengukur proporsi (bagian) atau prosentase total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi.

IV. ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Uji Instrumen Penelitian

Dalam uji instrument penelitian yang akan dipergunakan didalam penelitian ini adalah :

a) Uji Validitas

Untuk variabel Kompensasi, setelah dilakukan pengolahan dengan program aplikasi SPSS versi 10.0, didapatkan nilai KMO sebesar 0,769 sedangkan variabel lingkungan kerja nilai KMO sebesar 0,701 dan variabel kinerja nilai KMO sebesar 0,758 sehingga nilai KMO variabel keseluruhan lebih besar dari 0,50. Sedangkan nilai MSA untuk masing-masing butir pertanyaan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 1 :Hasil uji validitas variabel Kompensasi (X1).

Items	Nilai MSA	Valid (MSA>0,50)	Signifikansi
Kompensasi (X1) :			
Butir 1	0,829	Valid.	0,000
Butir 2	0,850	Valid.	0,000
Butir 3	0,880	Valid.	0,000
Butir 4	0,833	Valid.	0,000
Butir 5	0,909	Valid.	0,000
Butir 6	0,738	Valid.	0,000
Butir 7	0,831	Valid.	0,000
Butir 8	0,747	Valid.	0,000
Butir 9	0,642	Valid.	0,000
Butir 10	0,624	Valid.	0,000
Butir 11	0,633	Valid.	0,000
Butir 12	0,622	Valid.	0,000
Butir 13	0,788	Valid.	0,000
Butir 14	0,865	Valid.	0,000
Butir 15	0,743	Valid.	0,000
Butir 16	0,614	Valid.	0,000
Butir 17	0,753	Valid.	0,000
Butir 18	0,655	Valid.	0,000
Butir 19	0,723	Valid.	0,000
Butir 20	0,579	Valid.	0,000

Gambar 2. Grafik nilai MSA variabel kompensasi.

2. Koefisien Determinasi

Dari hasil pengolahan dengan SPSS menunjukkan bahwa nilai R^2 (R Square) yang diperoleh adalah sebesar 0,782. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kinerja yang diterapkan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 78,2 %, sedangkan 21,8 % dipengaruhi oleh faktor lain, diluar kompensasi dan lingkungan kerja.

B. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Aparat pemerintah dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai suatu personal yang bekerja pada organisasi pemerintah atau badan yang mendapatkan dan memanfaatkan pendanaan yang bersumber dari dana publik yang biasanya dianggarkan oleh pemerintah baik melalui APBN maupun APBD, yang memiliki fungsi untuk memberikan layanan kepada masyarakat.

Untuk melaksanakan fungsi sebagai pelayan masyarakat, maka aparat pemerintah dalam melaksanakan pekerjaannya sudah selayaknyalah organisasi tempatnya bekerja memberikan suatu sistem kompensasi yang baik. Apalagi dengan adanya perubahan lingkungan global, antara lain perkembangan teknologi, tumbuhnya kompetisi global, meningkatnya kebutuhan akan kompetensi dan kapabilitas individual dan organisasi, serta harapan masyarakat (konsumen) semakin tinggi yang berdampak pada perubahan lingkungan organisasi (pemerintah).

Untuk menyikapi perubahan lingkungan organisasi, maka aparatur pemerintah sebagai bagian dari organisasi tersebut harus memiliki kinerja yang cukup berarti bagi organisasi. Hal ini berarti bahwa kinerja yang dimiliki oleh seorang aparat harus mempunyai nilai balik (*return*) bagi dirinya. Nilai balik yang dimaksud adalah dengan pemberian kompensasi.

Dari hasil analisis yang penulis lakukan tentang kompensasi terhadap aparat di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati dimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Terlepas dari rasa keadilan dalam pemberian kompensasi. Keadilan dalam kompensasi adalah merupakan suatu upaya dalam menerangkan proses bagaimana seorang individu terpuaskan atau tidak terpuaskan (Kanungo dalam Suhartini, 1999).

Seorang pegawai mungkin akan menentukan keadilan dalam kompensasi yang diterimanya dengan membandingkan kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya, dimana rasio kompensasi dengan input ini sifatnya relatif untuk setiap pegawai. Apalagi melakukan relasi yang jelas antara kompensasi dan kinerja. Ini adalah suatu hal yang sulit dilakukan.

urangi kenyataan bahwa salah satu strate
isasi agar tetap efektif dan efisien dala
ragamnya tugas pokok dan fungsi lemba
ahnya lingkungan global, karakter dan ting
serta pertumbuhan organisasi seiring deng
adalah melalui pengimbalan prestasi a

besarnya peran pembangunan oleh masyara
ain sebagai pelayan masyarakat) lebih cende
mberdaya masyarakat. Untuk melaksanakan p
erja yang kondusif. Termasuk didalamnya a
reativitas dan berinovasi, temperatur ruang
aya dan penerangan yang baik, fasilitas yang be
yang memadai, rekan kerja yang mendu
wujud dengan adanya interaksi sosial yang posit

2003) ada delapan persyaratan kualitas kehid
sif, yaitu :

pantas bagi pekerjaan yang dilakukan dengan baik
dan sehat.
r dan menggunakan keterampilan-keterampilan ba
embangkan dan memajukan karir
organisasi.
ak-hak individu.
untutan kerja dan bukan kerja.
kerja itu sendiri dan terhadap organisasi.

ap orang pada lingkungan kerja wajib menjalin hu
engan lainnya. Hubungan ini sangat diperlukan t
teamwork yang produktif.

teori atribusinya Harold Kelley (1973), faktor-faktor
bersifat internal (kemampuan kerja) dan eksternal (p
a). Menghadapi kenyataan dominannya faktor e
lingkungan kerja, organisasi perlu untuk mengam
ah ada yang tidak beres pada tempat kerjanya (misalny
komputer yang sudah ketinggalan jaman, lingkunga
aduh, dan tidak adanya dukungan dari rekan sekerja

erjadi, dimana kasus pemogokan kerja yang berju
rja karyawan maupun kerugian yang bersifat mater
n kerja. Sehingga dalam mengantisipasi segala kerugian

bersifat materil maupun non materil, maka masalah lingkungan kerja adalah salah satu alternatif sebagai jalan keluar yang bijaksana.

Dari hasil kajian penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja aparat pemerintah dalam hal ini pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati dapat ditingkatkan melalui pengelolaan sistem kompensasi yang baik dan penataan lingkungan kerja yang harmonis. Dengan kata lain dikatakan bahwa jika Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati ingin meningkatkan kinerja para pegawainya dapat ditempuh melalui pengelolaan sistem kompensasi yang sinergis dan perbaikan terhadap lingkungan kerja.

KESIMPULAN, REKOMENDASI DAN KETERBATASAN

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil analisis data mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja aparat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati. Hal ini dapat dilihat dari nilai R Square (R^2) sebesar 78,2 % dan sisanya sebesar 21,8 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar kompensasi dan lingkungan kerja.
2. Perhitungan regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,348 pada taraf signifikansi sebesar 0,000. Perhitungan regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,587 pada taraf signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja lebih mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja aparat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati.
3. Hasil uji t untuk variabel kompensasi sebesar 3,726 > t_{tabel} 1,671 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa variabel kompensasi secara signifikan positif berpengaruh terhadap kinerja aparat pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati.
4. Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja sebesar 6,280 > t_{tabel} 1,671 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja secara signifikan positif berpengaruh terhadap kinerja aparat pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati.
5. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama sebesar 113,167 > F_{tabel} sebesar 3,15 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja aparat pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi tersebut, ada beberapa rekomendasi yang dapat dikemukakan menyangkut

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, Michael, 1994, *Hand Book of Human Resource Management, Alih* Bahasa Sopyan, Cikmat dan Haryanto, Cetakan 2, Kelompok Gramedia, Jakarta.

As'ad, Moh, 1995, *Psykologi Industri,* Cetakan 2, Liberty, Yogyakarta.

B. Flippo, Edwin, 1994, *Manajemen Personalia,* Alih Bahasa Moh. Masud, Edisi 6, Jilid 2, Penerbit Eriangga, Jakarta.

Broto, Wandi S. dan Pius M. Simaktoyo, 1995, *Mencapai Sasaran Memulai Kerjasama Tim,* Gramedia Management Action Guiders, PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.

Cushway, Barry, 1994, *Human Resource Management (Manajenien Sumber Daya A,fanusia),* Cetakan Pertama, Elex Media Komputindo, Jakarta.

Dessler, Garry, 1993, *Sumber Daya Manusia,* (terjemahan), Edisi 4, Erlangga, Jakarta.

Dale, Timpe A, 1992, *Kinerja,* (terjemahan), ed. 1, PT.Alex Media Komputindo, Jakarta.

Ghozali, Imam, 2002, *Aplikasi Analivis Alfultivariate dengan Program SPSS,* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gie, The Liang, 1996, *Administrasi Perkantoran Modern,* Liberty Yogyakarta.

Hadi Susanto, Purwadi, 2002, *Pengarul7 Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparat Dinas Kehewanan, Perikanan dan Kelautan Kabupaten Wonogiri,* Tidak dipublikasikan, Program Magister Manajemen, UMS, Surakarta.

Hani Handoko, T, 1997, *Manajemen Pervonalia dan Sumberdaya Manusia,* PBFE, Yogyakarta.

Hiejrahman & Suad Husnan , *1996, Manajemen Personalia,* PBFE, Yogyakarta.

Kuncoro, Mudrajad, 2001, *Metode Kuantitatif (Teori dan Aplikavi untuk Bivnis dan 1,,konomi),* UPP AMP YKPN, Yogyakarta.

L. Mathis, Robert dan H. Jackson, John, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Salemba Empat, Jakarta.

Mangkuprawira, AA. Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Remaja Rosakarya, Bandung.