



**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS MELALUI KEPUASAN KERJA
DINAS PKP CIPTA KARYA BOJONEGORO**

**Lucky Prasetya¹⁾, Woro Utari²⁾, C. Sri Hartati³⁾
Pascasarjana Universitas Wijaya Putra Surabaya**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 11 Maret 2020
Revisi pertama : 26 Maret 2020
Diterima : 27 Maret 2020
Tersedia online : 30 Maret 2020

Kata Kunci: Lingkungan, Budaya,
Kepuasan dan Kinerja

Email : prasetyalucky22@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan kompensasi, pelatihan, lingkungan, kinerja pegawai dan Kepuasan Kerja non PNS di Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro. Untuk menganalisis pengaruh secara langsung kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan terhadap kinerja pegawai non PNS di Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro

Penelitian ini berjenis explanatory yaitu penelitian ditujukan pada suatu upaya untuk mencari dan menemukan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro yang berjumlah 145 orang Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. maka sampel dalam penelitian ini adalah 49 orang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi variabel Kompensasi, Lingkungan, Kepuasan Kerja dan kinerja pegawai Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro dalam kondisi cukup baik dan Pelatihan dalam kondisi baik. Pelatihan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro, sedangkan kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro. Kompensasi, pelatihan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro. Kompensasi, pelatihan dan lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bojonegoro.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam suatu perusahaan, karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem di perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan.

Kinerja pegawai akan meningkat apabila kebutuhan dari seorang pegawai dipenuhi sehingga tercipta kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, dalam Mardiono, 2014:39). Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal yang berkaitan dengan manusiawi termasuk kepuasan kerja pegawai.

Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Sedangkan bagi pegawai, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Menurut Mukhyi dan Sunarni, dalam Mardiono, (2014:12) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Seperti pada penelitian Supatmi *et al* (2013) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2013) yang menyatakan konstruk kepuasan kerja dibentuk oleh indikator-indikator yaitu sikap atasan, hubungan rekan sekerja, sistem kompensasi, sistem karir, dan lingkungan kerja. Selain itu juga ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh pegawai yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi adalah aspek pelatihan kerja.

Pelatihan kerja merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai (Kaswan, 2011:15). Hal itu dipertegas dengan pendapat Simamora, dalam Hartatik, (2014:20) bahwa tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Pelatihan kerja sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai pekerjaan yang di embannya dan sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja dalam menghadapi tugas perkerjaan yang dianggap belum dikuasainya serta sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja, sehingga

tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien serta mampu meningkatkan kinerjanya.

Apabila suatu instansi ingin meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya dengan pemberian kompensasi dan pelatihan saja tetapi juga dengan lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Karena jika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan bekerja pegawai akan merasa puas sehingga dapat mendorong pegawai dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Tingkat signifikansi memiliki makna bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Berbeda dengan pendapat dari Husaini (2016) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas instansi. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja, kinerja pegawai non PNS dan Kepuasan Kerja di Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro?
2. Apakah secara langsung kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS?
3. Apakah secara langsung pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS?
4. Apakah secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS?
5. Apakah kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS?
6. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai non PNS?
7. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai non PNS?
8. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai non PNS?
9. Apakah secara tidak langsung kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS melalui Kepuasan Kerja?
10. Apakah secara tidak langsung pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS melalui Kepuasan Kerja?
11. Apakah secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS melalui Kepuasan Kerja?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendiskripsikan kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja, kinerja pegawai non PNS dan Kepuasan Kerja di Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro
2. Untuk menganalisis pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai non PNS
3. Untuk menganalisis pengaruh secara langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai non PNS
4. Untuk menganalisis pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non PNS
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai non PNS
6. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai non PNS
7. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai non PNS
8. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai non PNS
9. Untuk menganalisis pengaruh secara tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai non PNS
10. Untuk menganalisis pengaruh secara tidak langsung pelatihan terhadap kinerja pegawai non PNS melalui Kepuasan Kerja
11. Untuk menganalisis pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non PNS melalui Kepuasan Kerja?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah tingkat terdapatnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2011:34). Kemudian Robbins (2012) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara (2012:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2012:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2010:36) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap tersebut. Menurut Handoko (2012:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Pengertian Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2012: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2012: 155). Menurut Andrew E. Sikula dalam buku (Mangkunegara, 2012:83) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan.

Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh afektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak (Sastrohardiwiryo:2010). Sedangkan menurut Rivai, (2012:226) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Simanjuntak, 2012:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2012:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Sedangkan pendekatan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro. Beralamat Jl. Lettu Suyitno No.39B, Jantur, Mulyoagung, Kecamatan Bojonegoro, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro yang berjumlah 145 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 49 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling* yang diambil dari pegawai non PNS dengan pertimbangan karena pegawai yang PNS sering dinas luar, jarang ada di Kantor.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan dianalisis dalam penelitian ini diperoleh dari subyek penelitian yang dapat dikumpulkan dengan berbagai metode. Metode yang akan digunakan adalah 1) Metode Angket dan 2) Metode Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Untuk melakukan analisis data, pengolahan data dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Memposisikan variabel *intervening* sebagai penghubung antara variabel independen dan variabel dependen. Metode *path analysis* merupakan perluasan regresi linier berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel dalam model penelitian yang dibangun berdasarkan landasan teori yang kuat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (*mean*) dan simpangan baku (*standar deviation*), nilai minimum dan maksimum, sebagaimana ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	49	2.30	4.00	3.1041	.50455
Pelatihan	49	3.00	5.00	3.9151	.46548
Lingkungan	49	3.00	4.29	3.7051	.30421
Kepuasan Kerja	49	2.60	4.20	3.3143	0.36515
Kinerja pegawai	49	3.00	4.60	3.7551	.30894
Valid N (Listwise)	49				

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai *mean* sebesar 3.1041, variabel Pelatihan memiliki nilai *mean* sebesar 3.9151, variabel Lingkungan memiliki nilai *mean* sebesar 3.7051, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai *mean* sebesar 3.3143, dan variabel kinerja pegawai memiliki nilai *mean* sebesar 3.7551.

Untuk mengetahui kondisi variabel Kompensasi (X_1), Pelatihan (X_2), Lingkungan (X_3), Kepuasan Kerja (Z) dan kinerja pegawai (Y) menggunakan skala likert 1-5, dimana pembagian kelasnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Pembagian Kelas

Kelas	Kondisi
1.00 s/d 1.80	Tidak baik
1.81 s/d 2.61	Kurang baik
2.62 s/d 3.42	Cukup baik
3.43 s/d 4.23	Baik
4.24 s/d 5.00	Sangat baik

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel tersebut diatas variabel Kompensasi memiliki nilai *mean* sebesar 3.1041 dalam kondisi cukup baik, variabel Pelatihan memiliki nilai *mean* sebesar 3.9151 dalam kondisi baik, variabel Lingkungan memiliki nilai *mean* sebesar 3.7051 dalam kondisi baik, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai *mean* sebesar 3.3143 dalam kondisi cukup baik, begitu juga variabel kinerja pegawai memiliki nilai *mean* sebesar 3.7551 dalam kondisi baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Lingkungan, Kepuasan Kerja dan kinerja pegawai sudah dalam kondisi cukup baik dan Pelatihan dalam kondisi baik.

Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja

Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analisis*) dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis jalur pertama, maka sesuai dengan kerangka hubungan antara Kompensasi (X_1), Pelatihan (X_2), Lingkungan (X_3) dan terhadap Kepuasan Kerja (Z) di Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Model Summary Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.394	.28434

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui nilai R Square yaitu sebesar 0.432 yang berarti bahwa 43.2% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Kompensasi, Pelatihan, Lingkungan dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 56.8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X_1), Pelatihan (X_2) dan Lingkungan (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Z) di Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.881	.541		1.627	.111
Kompensasi	.365	.086	0.504	4.251	0.000
Pelatihan	.202	.094	0.258	2.148	0.037
Lingkungan	.137	.150	0.114	0.915	0.365

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.504 dan nilai *t* hitung sebesar 4.251 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.000 \leq 0.05$). Oleh karena itu Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai non PNS Dinas PKP Cipta

Karya Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kepuasan dapat dipengaruhi oleh Kompensasi, tapi besarnya kontribusi variabel Kompensasi terhadap kepuasan hanya sebesar $0.504^2 = 0.254$ atau sebesar 25.4%.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Pelatihan terhadap kepuasan kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.258 dan nilai t hitung sebesar 2.148 dengan nilai signifikansi sebesar 0.037, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.037 \leq 0.05$). Oleh karena itu Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai non PNS Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kepuasan dapat dipengaruhi oleh Pelatihan. Dengan besarnya kontribusi variabel Pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar $0.258^2 = 0.066$ atau sebesar 6.6%.

Pengaruh Lingkungan terhadap Kepuasan

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Lingkungan terhadap kepuasan kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.114 dan nilai t hitung sebesar 0.915 dengan nilai signifikansi sebesar 0.365, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 ($0.365 \geq 0.05$). Oleh karena itu lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai non PNS Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kepuasan tidak dapat dipengaruhi oleh lingkungan secara signifikan. Dengan besarnya kontribusi variabel Lingkungan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar $0.114^2 = 0.012$ atau sebesar 1.2%.

Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Lingkungan, Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai

Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analisis*) dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis jalur pertama, maka sesuai dengan kerangka hubungan antara Kompensasi (X_1), Pelatihan (X_2), Lingkungan (X_3) dan terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan (Z) di Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Model Summary Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan terhadap Kinerja pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.356	.298	.25893

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui nilai R Square yaitu sebesar 0.356 yang berarti bahwa 35.6% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Kompensasi, Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan sedangkan sisanya sebesar 64.4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X_1), Pelatihan (X_2), Lingkungan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan (Z) di Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.339	.507		2.640	.011
Kompensasi	.034	.093	0.055	0.366	0.716
Pelatihan	.196	.090	0.295	2.176	0.035
Lingkungan	.288	.138	0.284	2.093	0.042
Kepuasan	.143	.136	0.169	1.056	0.297

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Pengaruh Langsung Kompensasi terhadap Kinerja

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Kompensasi terhadap Kinerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.055 dan nilai t hitung sebesar 0.366 dengan nilai signifikansi sebesar 0.716, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 ($0.716 \geq 0.05$). Oleh karena itu Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai non PNS Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja tidak dapat dipengaruhi oleh Kompensasi secara signifikan. Dengan besarnya kontribusi variabel Kompensasi terhadap Kinerja hanya sebesar $0.055^2 = 0.003$ atau sebesar 0.3%.

Pengaruh Langsung Pelatihan terhadap Kinerja

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Pelatihan terhadap Kinerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.295 dan nilai t hitung sebesar 2.176 dengan nilai signifikansi sebesar 0.035, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.035 \leq 0.05$). Oleh karena itu Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai non PNS Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja dapat dipengaruhi oleh Pelatihan. Dengan besarnya kontribusi variabel Pelatihan terhadap Kinerja sebesar $0.295^2 = 0.087$ atau sebesar 8.7%.

Pengaruh Langsung Lingkungan terhadap Kinerja

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Lingkungan terhadap Kinerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.284 dan nilai t hitung sebesar 2.093 dengan nilai signifikansi sebesar 0.042, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.042 \leq 0.05$). Oleh karena itu Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai non PNS Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja dapat dipengaruhi oleh Lingkungan. Dengan besarnya kontribusi variabel Lingkungan terhadap Kinerja sebesar $0.284^2 = 0.080$ atau sebesar 8.0%.

Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Kepuasan terhadap Kinerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.169 dan nilai t hitung sebesar 1.056 dengan nilai signifikansi sebesar 0.297, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 ($0.297 \geq 0.05$). Oleh karena itu Kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai non PNS Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kinerja tidak dapat dipengaruhi oleh Kepuasan. Besarnya kontribusi variabel Kepuasan terhadap Kinerja sebesar $0.169^2 = 0.028$ atau sebesar 2.8%.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan (Z) sebesar $0.504^2 = 0.245$ atau sebesar 24.5%, variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar $0.055^2 = 0.003$ atau sebesar 0.3% dan Kepuasan (Z) terhadap Kinerja (Y) sebesar $0.169^2 = 0.028$ atau sebesar 2.8%. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh variabel Kompensasi (X_1) terhadap variabel Kinerja(Y) melalui Kepuasan pegawai (Z) yaitu sebesar :

$$0.055 + (0.504 \times 0.169) = 0.055 + 0.085 = 0.14$$

Berdasarkan perhitungan tersebut pengaruh variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan pegawai (Z) yaitu sebesar 0.14 atau sebesar 14%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama Kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan (Z), Kepuasan pegawai (Z) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja (Y), sedangkan pada jalur kedua Kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui Kepuasan pegawai.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel Pelatihan (X_2) terhadap Kepuasan (Z) yaitu sebesar $0.258^2 = 0.066$ atau sebesar 6.6%, variabel Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar $0.295^2 = 0.087$ atau sebesar 8.7% dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0.169^2 = 0.028$ atau sebesar 2.8%. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh variabel Pelatihan (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z), yaitu sebesar :

$$0.295 + (0.258 \times 0.169) = 0.295 + 0,043 = 0.338$$

Berdasarkan perhitungan tersebut pengaruh variabel Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) yaitu sebesar 0.338 atau sebesar 33.8%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama Pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan (Z) dan pada jalur kedua Pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y), Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja.

Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel Lingkungan (X_3) terhadap Kepuasan (Z) yaitu sebesar $0,114^2 = 0.012$ atau sebesar 1.2%, variabel Lingkungan (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar $0.284^2 = 0.080$ atau sebesar 8% dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0.169^2 = 0.028$ atau sebesar 2.8%. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh variabel Lingkungan (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z), yaitu sebesar :

$$0,284 + (0,114 \times 0,169) = 0.284 + 0,019 = 0,303$$

Berdasarkan perhitungan tersebut pengaruh variabel Lingkungan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) yaitu sebesar 0,303 atau sebesar 30.3%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama Lingkungan (X_3) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kepuasan (Z) dan pada jalur kedua Lingkungan (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y), Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Lingkungan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja.

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil analisis data deskriptif variabel Kompensasi dalam kondisi cukup baik, variabel Pelatihan dalam kondisi baik, variabel Lingkungan dalam kondisi baik, variabel Kepuasan Kerja dalam kondisi cukup baik, begitu juga variabel kinerja pegawai dalam kondisi baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Lingkungan, Kepuasan Kerja dan kinerja pegawai sudah dalam kondisi cukup baik dan Pelatihan dalam kondisi baik.

Pada hasil analisis Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai non PNS Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kinerja tidak dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Dengan besarnya kontribusi variabel kompensasi terhadap kinerja hanya sebesar $0.055^2 = 0.003$ atau sebesar 0.3%. Hasil ini tidak sejalan pada penelitian yang dilaksanakan oleh Saleleng dan Soegoto (2015) bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Hal ini dikarenakan kompensasi dirasa sudah baik sehingga tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai non PNS Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja dapat dipengaruhi oleh Pelatihan. Dengan besarnya kontribusi variabel Pelatihan terhadap Kinerja sebesar $0.295^2 = 0.087$ atau sebesar 8.7%. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Nurmalicha (2014) bahwa terdapat pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai non PNS Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja dapat dipengaruhi oleh Lingkungan. Dengan besarnya kontribusi variabel Lingkungan terhadap Kinerja

sebesar $0.284^2 = 0.080$ atau sebesar 8.0%. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Saleleng dan Soegoto (2015) bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.

Pada hasil analisis Kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai non PNS Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kinerja tidak dapat dipengaruhi oleh Kepuasan. Besarnya kontribusi variabel Kepuasan terhadap Kinerja sebesar $0.169^2 = 0.028$ atau sebesar 2.8%. Hasil ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Siburian (2017) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena variabel kepuasan kerja dirasa sudah baik oleh pegawai dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro.

Pada hasil analisis Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai non PNS Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kepuasan dapat dipengaruhi oleh Kompensasi, tapi besarnya kontribusi variabel Kompensasi terhadap kepuasan hanya sebesar $0.504^2 = 0.254$ atau sebesar 25.4%. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supatmi, et al (2013) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pada hasil analisis Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai non PNS Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kepuasan dapat dipengaruhi oleh pelatihan. Dengan besarnya kontribusi variabel Pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar $0.258^2 = 0.066$ atau sebesar 6.6%. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supatmi *et al* (2013) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada hasil analisis lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai non PNS Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kepuasan tidak dapat dipengaruhi oleh lingkungan. Dengan besarnya kontribusi variabel Lingkungan terhadap kinerja pegawai sebesar $0.114^2 = 0.012$ atau sebesar 1.2%. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, dkk (2014) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan pada hasil analisis Kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui Kepuasan pegawai. Hal ini terjadi dikarenakan naik turunnya kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai telah puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan sehingga hal ini tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai juga telah merasa puas terhadap promosi jabatan yang dilakukan didalam pekerjaan. Selain itu pegawai juga merasa puas pada gaji yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai. Selain itu pegawai telah mendapatkan kompensasi yang layak dari dinas, kompensasi yang didapatkan juga sesuai dengan produktivitas kerja pegawai sehingga naik turunnya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pegawai juga telah mendapatkan posisi jabatan yang sesuai dengan kinerja pegawai, sehingga

dari hal ini naik turunnya kompensasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis Pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja, Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja, sehingga naik turunnya pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan

Berdasarkan analisis lingkungan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Lingkungan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja. Hal ini disebabkan karena pada jalur kedua, kompensasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja, hal ini dikarenakan pegawai telah mendapatkan kompensasi yang layak dari dinas, kompensasi yang didapatkan juga sesuai dengan produktivitas kerja pegawai sehingga naik turunnya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pegawai juga telah mendapatkan posisi jabatan yang sesuai dengan kinerja pegawai, sehingga dari hal ini naik turunnya kompensasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi variabel Kompensasi, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan kinerja pegawai non PNS Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro dalam kondisi cukup baik dan Pelatihan dalam kondisi baik.
2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS
5. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS
6. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai non PNS
7. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai non PNS
8. Lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai non PNS
9. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS melalui Kepuasan Kerja
10. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS melalui Kepuasan Kerja
11. Lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS melalui Kepuasan Kerja

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan tersebut diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perlu adanya peningkatan pada variabel Pelatihan dan Lingkungan kerja karena variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro.
2. Penelitian mendatang tentang kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja perlu mencari variabel lain selain dari penelitian ini karena pada penelitian ini hanya berpengaruh 35.6% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja*. SDM. Bandung: CV Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, tahun 2012, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- Mardiana, 2012, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Mardiono. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 3
- Nurmalicha, Dwi, R. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Accounting Hotel Bintang Empat Surabaya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya, 2014
- Rivai. 2012. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta. PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Robbins Stephen P, 2010. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Saleleng, Max dan Soegoto, Agus S. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan*. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015.
- Siburian, Rianto TP. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi*. Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2010. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta.
- Sugiarti. 2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardy Aktuaria Jakarta*. Jurnal Epigram Vol. 13 No.1
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supatmi, Mamik E., Nimran, Umar dan Utami, Hamidah N. 2014. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Profit Volume 7 No. 1
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada