

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION, TRAINING, AND COMPENSATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE*

Oleh :

Repinus Telenggen¹**David P E Saerang²****Victor P K Lengkong³**

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

repinustelenggen73@gmail.com¹d_saerang@lycos.com²victor.pk.lengkong@unsrat.ac.id³

Abstrak :Pelayanan yang diberikan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua sangat dipengaruhi oleh keberadaan dari sumber daya manusia atau pegawai-pegawai yang ada di dalam Dinas tersebut. Gambaran terhadap aktivitas pegawai yang terjadi, atau fenomena yang terjadi saat ini antara lain: tugas rutin di kantor agak terbengkalai karena sesudah absensi pagi para pegawai tidak kelihatan lagi di kantor, dan akan kembali muncul di kantor pada sore hari jam pulang kantor. Begitu juga masih kurangnya motivasi para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai sekretariat Daerah Kabupaten Puncak yang berjumlah 34 karyawan dan sampel diambil dari seluruh populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan Teknik Analisis Jalur dengan menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan budaya organisasi, kepuasan kerja signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga faktor kepuasan kerja pegawai sangat diperhitungkan.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Pegawai*

Abstract: *The services provided by the Regional Secretariat of the Puncak Regency of Papua Province are heavily influenced by the existence of human resources or employees within the Service. The description of employee activity that happened, or the phenomenon that happened at this time, among others: routine task in office somewhat neglected because after attendance in the morning the employee no longer visible at office, and will re-emerge in office at afternoon office hours back home. So is the lack of motivation of employees in carrying out the work. Population in this research is all employees of secretariat of Regency of Puncak which amounted to 34 employees and sample taken from entire population. This research uses quantitative approach. Analytical technique using Line Analysis Technique using SPSS 22. The result of the research shows that leadership style has significant influence to organizational commitment and organizational culture, job satisfaction has significant influence to job satisfaction while leadership style has significant effect to job satisfaction so that job satisfaction factor is very calculated.*

Keywords: *Work Environment, Motivation, Training, Compensation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Pegawai dalam mencapai tujuan organisasi mempunyai tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai yang diberi tanggung jawab untuk menyelesaikannya.

Organisasi-organisasi baik di dunia bisnis dan pemerintahan sekarang ini harus meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan atau untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat yang harus dilayani oleh organisasi. Pencapaian tujuan organisasi perlu ditunjang oleh berbagai faktor yang mempunyai peran dalam perilaku sumberdaya manusia atau pegawai di organisasi tersebut. Pegawai membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan perasaan yang tenang dalam mengerjakan pekerjaan agar dapat dikerjakan dengan baik. Disamping itu diperlukan motivasi yang baik bagi pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, dan ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila para pegawai mengerjakan pekerjaan sebagai tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku di dalam organisasi atau dalam instansi pemerintah. Pada dasarnya sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam setiap aspek kehidupan suatu organisasi termasuk didalamnya adalah organisasi pemerintahan. Oleh karena itu perlu memahami karakteristik para pegawai, yang akan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua merupakan unsur pelaksana Otonomi Daerah, mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang pemerintahan daerah.

Pelayanan yang diberikan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua sangat dipengaruhi oleh keberadaan dari sumber daya manusia atau pegawai-pegawai yang ada di dalam Dinas tersebut. Pekerjaan yang dibebankan kepada setiap pegawai berbeda satu dengan yang lain, namun demikian setiap pekerjaan diukur melalui kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh keadaan dari pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Gambaran terhadap aktivitas pegawai yang terjadi, atau fenomena yang terjadi saat ini antara lain: tugas rutin di kantor agak terbengkalai karena sesudah absensi pagi para pegawai tidak kelihatan lagi di kantor, dan akan kembali muncul di kantor pada sore hari jam pulang kantor. Begitu juga masih kurangnya motivasi para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari sikap pegawai yang acuh tak acuh terhadap penyelesaian pekerjaan kantor yang bersifat menunggu serta kurang adanya kemauan atau dorongan dari dalam diri pegawai (motivasi) guna meningkatkan kinerjanya. Pendidikan dan pelatihan teknis para pegawai (staf) dalam rangka peningkatan pengetahuan teknis pegawai masih sangat kurang diikuti. Lingkungan kerja non fisik tidak serasi atau banyak pegawai menghindari pekerjaan, akibatnya pekerjaan akan tertumpuh pada pegawai yang rajin bekerja dalam kantor; sementara tidak diimbangi dengan reward. Lingkungan kerja fisik kurang menunjang karena rata-rata ruangan kerja tidak ditata dengan baik, kecuali di ruangan Kepala Dinas dan Sekretaris.

Pemberian penghargaan/kompensasi belum menggambarkan pemerataan dan keadilan. keuangan Rutin seperti penyediaan alat tulis kantor (ATK), perjalanan dinas dalam dan luar daerah tidak dibagi merata atau tidak berimbang, karena hanya pimpinan yang banyak melakukan perjalanan dinas. Biaya makan minum pegawai kurang jelas nilai dan jumlahnya, dan lain-lain persoalan yang muncul dan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan kinerja organisasi khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.
3. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.
4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi yang di dalamnya manusia sebagai sumber daya yang sangat dibutuhkan dalam pengelolaan organisasi, oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai. Tingkat kemajuan organisasi dapat diukur dari sumber daya manusia yang ada apakah mampu membawa organisasinya untuk lebih maju dan bisa bersaing dengan organisasi-organisasi yang lain. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Tulus (2005:13), adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atau pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dimaksud membantu pencapaian tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

Dessler (2005:2), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan.

Lingkungan Kerja

Setiap pekerjaan selalu dikerjakan pada suatu tempat yang mempunyai lingkungan. Nitisemito (2004), menyatakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Sedarmayanti (2008), menyatakan faktor lingkungan kerja berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2007), lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai.

Motivasi

Pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, jadi motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai juga berbeda-beda. Tetapi jika sudah berada pada satu instansi, pasti ada satu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh instansi kepada pegawainya. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Robbins (2008), motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Pengertian motivasi juga datang dari Hariandja (2002), yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Pengertian motivasi menurut Manullang (2001) adalah suatu faktor yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan tertentu yang mengarah pada suatu tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi dimana orang berusaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang tidak terpenuhi, menyebabkan orang akan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh kekurangan-kekurangannya (Sudiro, 2011).

Pelatihan

Pelatihan terhadap pegawai suatu organisasi sudah sering didengar dalam siaran radio, dibaca dalam berita-berita koran, didengar dan dilihat dalam berita televisi dan lain-lain yang menyampaikan tentang berita pelatihan sekelompok tenaga kerja atau pegawai dari suatu organisasi. Adapun pelaksanaan pelatihan ini tentunya diarahkan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Dessler (2005:216), menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Rivai (2009:222) berpendapat bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Byars and Rue (2008:161), mendefinisikan pelatihan adalah *learning process that involves the acquisition of skills, concepts, rules, or attitude to enhance employee performance*.

Pengertian yang disampaikan sebelumnya dapat disimpulkan, bahwa pelatihan dan pengembangan adalah suatu proses belajar dan usaha yang dilakukan perusahaan/organisasi untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawannya. Pengembangan lebih ditujukan untuk meningkatkan kemampuan manajerial, sedangkan pelatihan

lebih ditujukan untuk meningkatkan keterampilan teknis untuk memperoleh: 1) Meningkatkan keterampilan kerja, 2) Memahami pekerjaan dengan benar, 3) Bekerja dengan cara yang benar.

Kompensasi

Kompensasi adalah aspek yang penting bagi pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi. Nawawi (2005:315), berpendapat bahwa kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Adapun pengertian menurut Yuniarsih (2011:125), bahwa kompensasi pegawai berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka. Werther, Jr dan Davis dalam Yuniarsih (2011:125), mengartikan kompensasi adalah apa yang diterima karyawan/pegawai sebagai pengganti atas kontribusi yang ia berikan kepada organisasi.

Kinerja

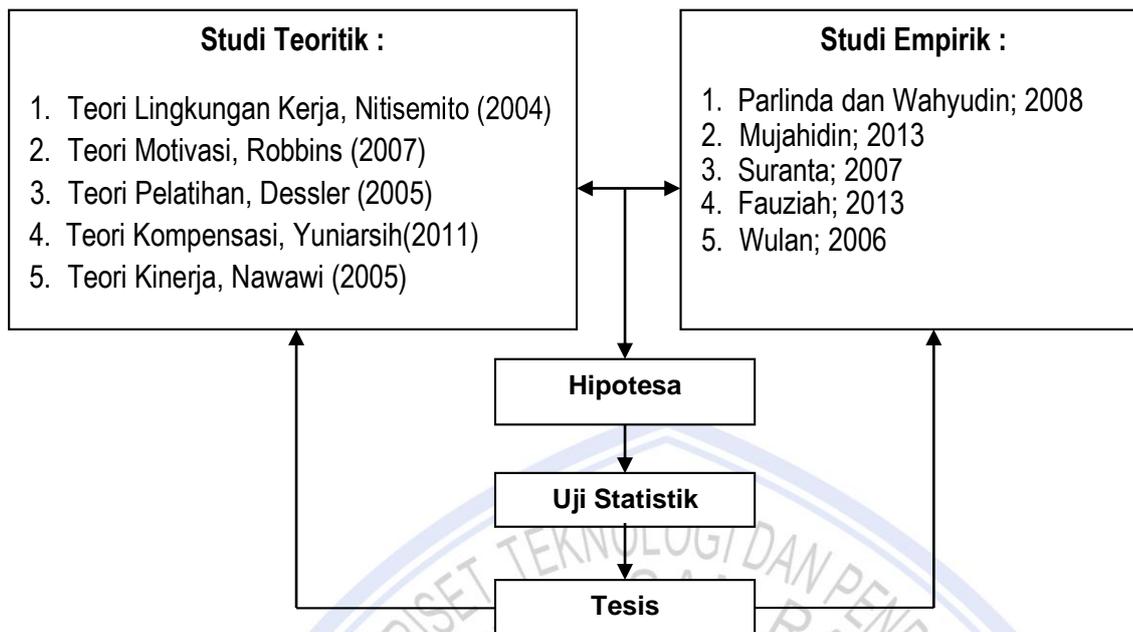
Hasibuan (2007:34), mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pengertian kinerja sesuai Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip oleh Nawawi (2005: 63) menyatakan bahwa "Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja". Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2005: 63) adalah "Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan". Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variabel kinerja pegawainya : Parlinda dan Wahyuddin (2008), dengan judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta)". Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di dinas PDAM Surakarta yang berjumlah 360 orang. Kemudian menggunakan sampel sebesar 78 responden, dengan teknik samplingnya adalah quota sampling. Untuk melakukan analisis data digunakan regresi linier berganda (multiple regression) dan dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS. Hasil penelitiannya adalah variabel kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan PDAM Surakarta.

Mujahidin (2013), dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang". Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dengan menyebarkan kuesioner, dan dilakukan pada 96 karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang. Teknis pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisa menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sintang.

Suranta (2007), penelitian dengan judul "Dampak Motivasi Pegawai Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Organisasi Bisnis". Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode acak (random) dari pegawai atau staf beberapa organisasi bisnis di Indonesia, yaitu organisasi yang tercantum dalam Standard Trade & Industries Directory of Indonesia tahun 2001 volume I, dengan pengujian hipotesis menggunakan alat Analisis of Variance (ANOVA). Hasil penelitian ini bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Konsep

Gambar 1. Kerangka Konsep
(Sumber : Kajian Pustaka, 2017)

Hipotesa

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.
2. Motivasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.
3. Pelatihan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.
4. Kompensasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang akan mengungkap hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat. Juga dalam penelitian ini meneliti hubungan korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki pengaruh atau tidak, dan seberapa besar pengaruh tersebut.

Lokasi dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.

Populasi dan Sampel

Populasi menggambarkan berbagai karakteristik subjek penelitian untuk kemudian menentukan pengambilan sampel. Berdasarkan pemahaman tersebut, maka penentuan populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua sebanyak 34 orang. Teknik sampel penelitian ini ditetapkan teknik sampel jenuh (jumlah populasi diambil semua karena pertimbangan semua sampel dapat dijangkau dan yang dijadikan responden penelitian).

Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, tidak melalui perantara.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung yang berupa literatur ilmiah maupun data dokumentasi lainnya.

Sumber Data

Pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standard memperoleh data yang diperlukan. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari sumber yang asli, dan secara langsung dari objek yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui daftar pertanyaan (kuesioner) yaitu sebagai alat untuk mengumpulkan data yang berupa daftar pertanyaan (kuesioner), dimana daftar pertanyaan ini cukup lengkap, terinci dan sistematis tentang keterangan-keterangan yang dibutuhkan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner data primer pada penelitian ini dikumpulkan melalui yang dibagikan kepada responden, yang berbentuk daftar pertanyaan untuk diisi dengan jawaban yang disediakan. Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Sedangkan data sekunder diambil melalui literatur Manajemen Sumber Daya Manusia, Metode Penelitian Manajemen, serta data-data lain yang mendukung penelitian. Penelitian menggunakan skala penilaian alternatif jawabannya bergerak diantara 5 skala. Apabila pertanyaan itemnya dijawab sangat setuju (SS) bobot penilaiannya 5, setuju (S) bobot penilaiannya 4, netral (N) bobot penilaiannya 3, tidak setuju (TS) bobot penilaiannya 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) bobot penilaiannya 1.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen pengumpulan data sebagai berikut :

1. Daftar pertanyaan (questionnaire) yang diberikan kepada pegawai yang merupakan responden dalam penelitian ini.
2. Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang diperoleh dari Dinas Pertanian.

Uji Asumsi Klasik (Uji Persyaratan Regresi)

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, dapat diketahui dengan melihat koefisien korelasi parsial antara variabel bebas. Variabel yang menyebabkan multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance maupun VIF (Variance Inflation Factor). Model regresi yang bebas multikolinearitas mempunyai nilai VIF < 10 dan mempunyai angka tolerance $> 0,1$ atau mendekati 1 (Santoso, 2010).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residu atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2010). Salah satu cara mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (Z PRED) dan nilai residualnya (S RESID).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus didistribusikan normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode grafik yang handal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat normal probability plot, sehingga hampir semua aplikasi komputer statistik menyediakan fasilitas ini. Normal probability plot adalah membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (hypothetical distribution). Santoso (2010), menyatakan bahwa proses uji normalitas data dilakukan

dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada normal P-Plot of Regression Standarized dari variabel terikat, di mana :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal atau mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Teknis Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), pelatihan (X3), dan kompensasi (X4) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y).

Di dalam menganalisis data penelitian digunakan alat analisis regresi berganda (Multiple Regression Analysis) dengan persamaan sebagai berikut (Rangkuti, 2007:162) :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

dimana :

Y	:	Kinerja
b0	:	Konstanta (Intercept)
b1, b2, b3, b4	:	Koefisien regresi masing-masing variabel
X1	:	Lingkungan Kerja
X2	:	Motivasi
X3	:	Pelatihan
X4	:	Kompensasi
e	:	Faktor pengganggu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Metode uji yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Pair-Wise Correlation* antar variabel bebas. Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel bebas kurang dari 0.7, maka model tidak mengandung gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011:85). Hasil pengujian ditunjukkan tabel 1berikut:

Tabel 1.Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

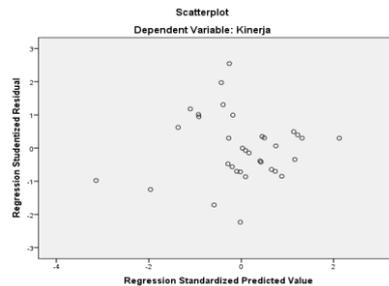
Model		Kompensas i	Lingkungan Kerja	Motivasi	Pelatihan
Correlations	Kompensasi	1,000	-,255	-,425	-,541
	Lingkungan Kerja	-,255	1,000	,323	,070
	Motivasi	-,425	,323	1,000	,133
	Pelatihan	-,541	,070	,133	1,000
Covariances	Kompensasi	,045	-,008	-,009	-,013
	Lingkungan Kerja	-,008	,023	,005	,001
	Motivasi	-,009	,005	,011	,002
	Pelatihan	-,013	,001	,002	,013

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5.3 di atas diperoleh hasil bahwa koefisien *Pair Wise Correlation* antara Variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X₁) dengan Motivasi (X₂) sebesar 0.323, Lingkungan Kerja (X₁) dengan Pelatihan (X₃) 0.070, Lingkungan Kerja (X₁) dengan Kompensasi (X₄) sebesar -0.255. Kesemua nilai lebih kecil dari 0.7 sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2006) salah satu cara untuk melihat adanya heterokedastisitas pada persamaan regresi adalah dengan melihat titik-titik pada grafik *scatter plot*. Jika titik-titik tersebut membentuk pola tertentu maka regresi terindikasi adanya heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas ditampilkan pada gambar di bawah ini :

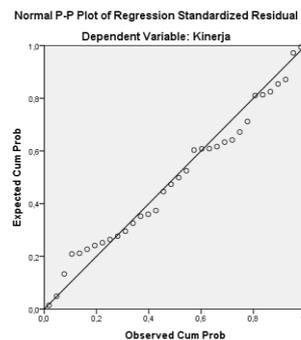
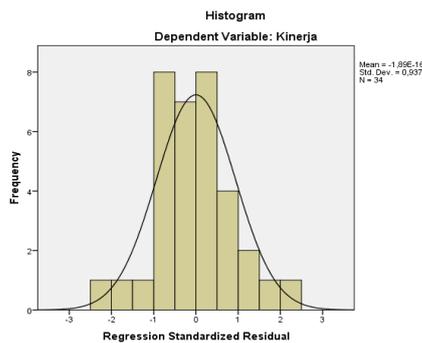


Gambar 2. Scatter Plot Uji Heterokedastisitas
 Sumber : data diolah, 2017

Hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas oleh karena titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik normal *probability plot*. Hasil pengujian normalitas ditunjukkan pada gambar di bawah ini :



Gambar 3. Probability Plot Uji Normalitas
 Sumber : data diolah, 2017

Gambar 4. Normal Probability Plot
 Sumber : data diolah, 2017

Dari gambar 3 dan 4 di atas terlihat bahwa titik-titik membentuk kurva lonceng, dan berada di sekitar garis diagonal, sehingga dapat dikatakan model regresi memenuhi unsur normalitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah hasil uji regresi linier berganda berdasarkan data penelitian :

a. Deskriptif Statistik Variabel

Berikut ini adalah tabel 2 yang menunjukkan nilai statistika deskriptif untuk masing-masing variabel :

Tabel 2. Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	12,76	1,689	34
Lingkungan Kerja	10,97	1,446	34
Motivasi	13,97	1,193	34
Pelatihan	11,15	1,540	34
Kompensasi	10,88	1,452	34

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 2 di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Besarnya rata-rata prediksi Variabel Kinerja (Y) adalah 12.76, Variabel Lingkungan Kerja (X_1) 10.97, Variabel Motivasi (X_2) 13.97, Variabel Pelatihan (X_3) 11.15, dan Variabel Kompensasi (X_4) 10.88.
2. Nilai standar Deviasi untuk variabel Kinerja (Y) adalah 1.689, Variabel Lingkungan Kerja (X_1) 1.446, Variabel Motivasi (X_2) 1.193, Variabel Pelatihan (X_3) 1.540 dan Variabel Kompensasi (X_4) 1.452
3. Jumlah data (N) sebesar 34.

b. Korelasi antar Variabel

Berikut ini adalah nilai korelasi antar variabel :

Tabel 3. Correlations

		Lingkungan				
		Kinerja	kerja	Motivasi	Pelatihan	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,878	,899	,899	,878
	Lingkungan kerja	,878	1,000	,773	,791	,778
	Motivasi	,899	,773	1,000	,811	,803
	Pelatihan	,899	,791	,811	1,000	,794
	Kompensasi	,878	,778	,803	,794	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,000	,000	,000
	Lingkungan kerja	,000	.	,000	,000	,000
	Motivasi	,000	,000	.	,000	,000
	Pelatihan	,000	,000	,000	.	,000
	Kompensasi	,000	,000	,000	,000	.
N	Kinerja	34	34	34	34	34
	Lingkungan kerja	34	34	34	34	34
	Motivasi	34	34	34	34	34
	Pelatihan	34	34	34	34	34
	Kompensasi	34	34	34	34	34

Sumber : data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5.5 di atas maka dapat dimaknai sebagai berikut :

1. Besarnya hubungan antara Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan Kinerja (Y) adalah 0.878 (tidak ada tanda negatif) dengan nilai signifikansi 0.000. Dengan demikian hubungan ini dikategorikan kuat dan signifikan. Nilai ini mengandung arti bahwa hubungan kedua variabel adalah positif signifikan. Artinya jika Lingkungan Kerja (X_1) ditingkatkan maka cenderung akan semakin baik pula Kinerja (Y).
2. Besarnya hubungan antara Variabel Motivasi (X_2) dengan Kinerja (Y) adalah 0.899 (tidak ada tanda negatif) dengan nilai signifikansi 0.000. Dengan demikian hubungan ini dikategorikan kuat dan signifikan. Nilai ini mengandung arti bahwa hubungan kedua variabel adalah positif signifikan. Artinya jika Motivasi diperbaiki maka cenderung akan meningkatkan Kinerja (Y).
3. Besarnya hubungan antara Variabel Pelatihan (X_3) dengan Kinerja (Y) adalah 0.899 (tidak ada tanda negatif) dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai ini mengandung arti bahwa hubungan kedua variabel adalah kuat dan positif signifikan. Artinya jika Variabel Pelatihan (X_3) ditingkatkan maka akan meningkatkan Kinerja (Y).
4. Besarnya hubungan antara Variabel Kompensasi (X_4) dengan Kinerja (Y) adalah 0.878. (tidak ada tanda negatif) dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai ini mengandung arti bahwa hubungan kedua variabel adalah kuat dan positif signifikan. Artinya jika Variabel Kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan Kinerja (Y).

c. Regresi Linier Berganda

Hasil analisa regresi berganda ditunjukkan tabel 4 di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t	Sig t	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0.299	2.995	0.006	Signifikan
Motivasi (X_2)	0.424	3.277	0.003	Signifikan
Pelatihan (X_3)	0.313	3.086	0.004	Signifikan
Kompensasi (X_4)	0.247	2.369	0.025	Signifikan
Konstanta	= -2.612			

R	= 0.968
R Square	= 0.937
Adjusted R Square	= 0.928
F _{hitung}	=107.830
Sig F	= 0.000
Standar Error Estimate	=0.452

Sumber : data diolah, 2017

Dari tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa :

- Nilai *R Square* (Koefisien Determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0.937 atau 93.7%. Nilai ini dapat dimaknai bahwa 93.7% variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Pelatihan (X_3) dan Kompensasi (X_4), sementara 6.3% (100% - 93.7%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas dalam model. Hasil ini secara umum menunjukkan bahwa besarnya hubungan antar variabel Kinerja (Y) dengan variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Pelatihan (X_3) dan Kompensasi (X_4) sangat kuat.
- Nilai Standar Error Estimate (SEE) adalah 0.452. Nilai ini digunakan untuk menilai kelayakan variabel prediktor dalam hal ini variabel bebas terkait dengan variabel tergantung. Ketentuannya ialah jika nilai SEE < nilai standar deviasi, maka prediktor yang digunakan untuk memprediksi variabel tergantung sudah layak, demikian sebaliknya. Pada hasil analisis diperoleh hasil bahwa nilai SEE variabel bebas < dari nilai standar deviasi variabel Kinerja pegawai Dinas Pertanian (Y) yaitu :
 - 0.452 < 1.446 Variabel Lingkungan Kerja (X_1).
 - 0.452 < 1.193 Motivasi (X_2).
 - 0.452 < 1.540 Pelatihan (X_3).
 - 0.452 < 1.452 Kompensasi (X_4).

Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas yaitu: Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Pelatihan (X_3) dan Kompensasi (X_4) sudah layak untuk menjadi prediktor bagi variabel tergantung Kinerja (Y).

- Persamaan regresi :

$$Y = -2.612a + 0.299 (X_1) + 0.424 (X_2) + 0.313 (X_3) + 0,247 (X_4) + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Motivasi
- X_3 = Pelatihan
- X_4 = Kompensasi
- a = angka konstan

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Uji pengaruh secara simultan Lingkungan kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi memperlihatkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil ini memberi arti bahwa Lingkungan kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji pengaruh secara parsial memperlihatkan bahwa Lingkungan kerja memberi peran secara signifikan dalam peningkatan kinerja pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua. Sesuai pendapat dari Nitisemito (2004), bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Sedarmayanti (2008), menyatakan faktor lingkungan kerja berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pendapat ini memberi arti bahwa lingkungan fisik memberi peran dalam peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian juga memperlihatkan motivasi kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua. Hasil ini memberi arti bahwa motivasi kerja harus diperhatikan agar memberi dampak positif pada kinerja pegawai. Menurut Robbins (2008) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Pengertian motivasi juga datang dari Hariandja (2002) yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Pengertian motivasi kerja menurut Manullang (2001) ialah faktor yang mendorong pegawai untuk melakukan tindakan tertentu yang mengarah pada suatu tujuan tertentu. As'ad (2003) memberi arti motivasi sebagai keinginan seseorang yang mendorong untuk beraktivitas karena berharap akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sekarang. Dengan motivasi orang akan terdorong untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan yang diinginkan serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya (McClelland dikutip oleh Gibson, dkk: 1999).

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai memperlihatkan ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua. Menurut Dessler (2005:216), bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Rivai (2009:222) berpendapat bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Sesuai pengertian tersebut dan kemudian melihat hasil uji statistik pada bagian analisis data, maka pelatihan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai memperlihatkan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Nawawi (2005:315) berpendapat bahwa kompensasi bagi organisasi/perusahaan dalam arti penghargaan/ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Pengertian-pengertian serupa yaitu Yuniarsih (2011:125), mengatakan bahwa kompensasi pegawai berarti semua bentuk penghargaan/penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.

Saran

Sesuai hasil penelitian, maka disarankan kepada pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas bersama dengan Sekretaris untuk :

1. Melakukan suatu perbaikan atau menetapkan kebijakan tentang aturan-aturan kerja yang diarahkan pada peningkatan kinerja pegawai, dengan cara memperhatikan pengaruh dari lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan, dan kompensasi sebagai elemen yang memberi dampak terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Provinsi Papua.

2. Dalam menetapkan kebijakan aturan-aturan kerja memperhatikan aspek-aspek yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sebab aspek-aspek yang tidak masuk dalam penelitian ini, kemungkinan berdampak atau memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- As`ad Moh. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Galia Indonesia.
- Byars and Rue, 2008. *Human Resource Management*, 7th Ed. New York.
- Dessler, Garry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi Kesembilan. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Fauziah, L., 2013. Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis, Studi Pada Karyawan PT. Nadira Prima, Semarang.
- George, Jennifer. M and Jones, Gareth R. 2002. *Organizational Behaviour*. Prentice hall International, Inc.
- Gibson, Ivanicevich, dan Donnely. 1999. *Organisasi: Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta: PT Erlangga.
- Gomes, Cardoso Faustino. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hanafi, A. 2003. *Memahami Komunikasi Antar Manusia*. Usaha Nasional, Surabaya.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, BPFE UGM Yogyakarta. Bandung.
- Hariandja, T. Efendi, 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Gramedia Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Manullang, M., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H, 2006. *Human Resourch Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mujahidin, 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis, Studi Pada Karyawan Dinas PU Kabupaten Sintang.
- Nawawi, Hadari, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2010. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Cetakan Kelima, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudiro, Ahmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta. Bandung.
- Suranta, Sri, 2007. Dampak Motivasi Pegawai Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Organisasi Bisnis. *Jurnal Empirika*, vol. 15, 02 Desember 2007.
- Tulus Tu`u, 2005. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Grasindo, Jakarta.
- Umar, H., 2002. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*, PT SUN, Jakarta.