

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon)**

*INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION, TRAINING, AND COMPENSATION  
THROUGH EMPLOYEE PERFORMANCE  
(Study At Youth And Sport Office In Tomohon City)*

By :  
**Rannie Watung<sup>1</sup>**  
**Lotje Kawet<sup>2</sup>**  
**Ivonne S. Saerang<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Magister Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado  
[ranniewatung20@gmail.com](mailto:ranniewatung20@gmail.com)  
[lotjekawet@gmail.com](mailto:lotjekawet@gmail.com)  
[ivonnesaerang@gmail.com](mailto:ivonnesaerang@gmail.com)

**Abstrak:** Organisasi memiliki tujuan yang dapat tercapai apabila para pegawai mengerjakan pekerjaan sebagai tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku didalam organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi. Jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Populasi penelitian pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon sebanyak 34 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisa jalur dengan bantuan *Software Program SPSS* versi 22. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sesuai hasil penelitian yang dilaksanakan, maka disarankan kepada pimpinan untuk melakukan perbaikan dan 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.

**Kata kunci :** lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, kompensasi, kinerja pegawai

**Abstract:** Organizations have a goal that can be achieved if the employees do the work as his responsibility and in accordance with applicable regulations in the organization. Employee performance is influenced by several factors such as work environment, motivation, training and compensation. Associative type of research that aims to determine the effect of the Work Environment, Motivation, Training and Compensation for Employee Performance. The study population of civil servants (PNS) in the Office of Youth and Sports Tomohon as many as 34 people. The sampling technique used is the census. Data analysis technique used is the analysis of the path with the help of software SPSS version 22. Results showed the Work Environment, Motivation, Training and Compensation collectively influence on employee performance. Work Environment significant effect on employee performance. Motivation significant effect on employee performance training significantly influence the performance pegawai. Kompensasi significant effect on employee performance. According to the results of research carried out, it is suggested to the leadership to make improvements and set policies about the rules of work aimed at improving the performance of employees, by considering the influence of the work environment, work motivation, training, and compensation as the elements that make an impact on performance employees.

**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.

Gambaran terhadap aktivitas pegawai yang terjadi, atau fenomena yang terjadi saat ini antara lain: tugas rutin dikantor 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.

Pelayanan yang diberikan oleh Dinas Pemuda dan Olah Raga sangat dipengaruhi oleh keberadaan dari sumber daya manusia atau pegawai-pegawai yang ada didalam 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. Pemberian penghargaan/kompensasi belum menggambarkan pemerataan dan keadilan. Keuangan Rutin dinas seperti penyediaan alat tulis kantor (ATK), perjalanan dinas dalam dan luar daerah tidak dibagi merata atau tidak berimbang, karena hanya pimpinan (kepala dinas dan sekretaris serta kepala bidang tertentu) 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 (Dinas Pemuda dan Olah Raga).

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon.
3. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon.
4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Gomes (2005:65), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas 2 (dua) macam yakni : 1) Sumber daya manusia (human resource), 2) Sumber daya non-manusia (non-human resource). Menurut Hariandja (2002:2), manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Nawawi (2005:42), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang di miliki berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

Menurut Manullang (2001:2), definisi manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengetahuan, pelaksanaan, dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri pekerja.

### **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, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karier, 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**

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 didefinisikan oleh Sastrohadiwiryo (2002:181) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang di tetapkan. Indikatornya meliputi: 1) Menerima gaji yang sesuai, 2) Menerima gaji tepat waktu, 3) Tunjangan. Handoko (2012:155), mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan, karena kompensasi mencerminkan nilai karya karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

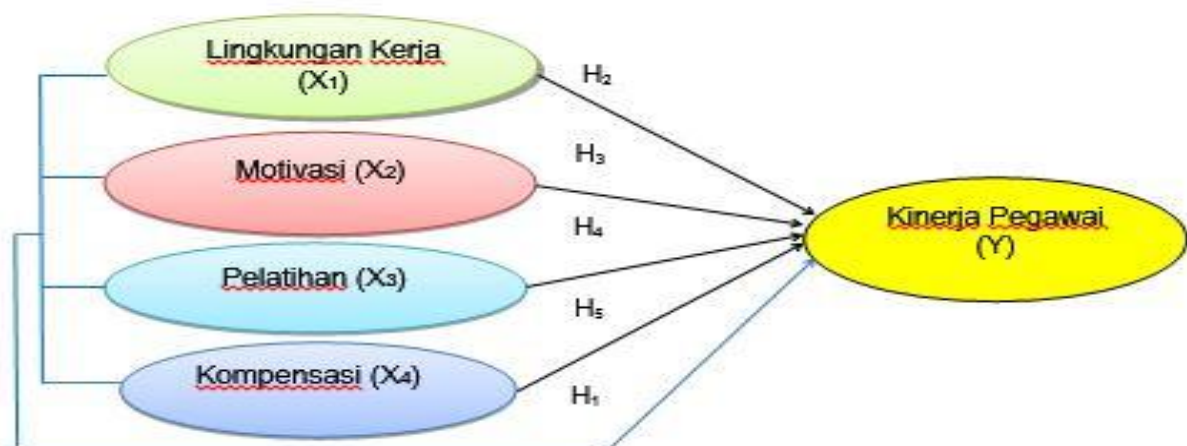
## Kinerja Pegawai

Setiap organisasi mempunyai tujuan. Kemampuan organisasi dalam pencapaian tujuan dapat diketahui melalui kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas tanggungjawab yang diembankan kepada pegawai itu. Jika tidak ada kinerja maka tujuan sub bagian organisasi maupun tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dan sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah akan menurunkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan. 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

1. 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 factor, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi liner 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.
2. 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.
3. Fauziah (2013), dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang”. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan di perusahaan tersebut, yaitu sebanyak 98 orang dengan menggunakan metode pertanyaan (kuesioner). Data dianalisis dengan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel motivasi, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Hipotesis

## Hipotesis

Berdasarkan kajian teori, hasil penelitian terdahulu serta hubungan antar variabel maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon.
2. Motivasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon.
3. Pelatihan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon.
4. Kompensasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon.

## 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 Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon.

### Populasi dan Sampel

Sugiyono (2010:62), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. 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 Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon sebanyak 34 orang diluar peneliti. Teknik sampel penelitian ini ditetapkan teknik sampel jenuh.

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, dan kompensasi terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. 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
b <sub>0</sub>	: Konstanta ( <i>Intercept</i> )
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub> , b <sub>4</sub>	: Koefisien regresi masing-masing variabel
X <sub>1</sub>	: Lingkungan Kerja
X <sub>2</sub>	: Motivasi
X <sub>3</sub>	: Pelatihan
X <sub>4</sub>	: Kompensasi
e	: Error

### Pengujian Hipotesis

Uji statistik dalam penelitian ini meliputi uji-t, uji-F, dan uji- $R^2$ , dimana uji statistik ini untuk melihat apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

#### Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikan variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual atau parsial, sehingga apabila sebuah variabel bebas sedang di uji pengaruhnya, maka sejumlah variabel bebas lainnya yang diduga ada pertautannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan atau tetap. Analisis ini juga berguna untuk mengetahui variabel bebas manakah yang paling berpengaruh diantara variabel yang lain. Dengan menggunakan taraf signifikan 5 %.

1.  $t_{hitung} \leq t_{tabel} (\alpha / 2, n - k)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2.  $t_{hitung} \geq t_{tabel} (\alpha / 2, n - k)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel yang terikat.

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji-F atau F-test)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama atau simultan dapat mempengaruhi variabel dependen. Uji F ditujukan untuk mengukur tingkat keberartian hubungan secara keseluruhan dengan menggunakan taraf signifikan 5 %. Hipotesis dalam uji ini adalah :

$H_0$  = variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi secara serentak tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

$H_a$  = variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi secara serentak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan F-hitung dan F-tabel. Bila F-hitung > F-tabel, maka  $H_0$  Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi yang diuji secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel jumlah Kinerja pegawai, tetapi jika F-hitung  $\leq$  F-tabel maka  $H_0$  diterima yang artinya Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi yang diuji secara serentak tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

#### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan sebagai alat analisis untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Koefisien determinasi diberi notasi R. Nilai koefisien korelasi berganda ( $R^2$ ) terletak antara  $0 < R^2 < 1$ , dimana semakin tinggi nilai  $R^2$  maka akan semakin baik karena terdapat hubungan yang sangat erat atau sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen. Yang berarti bahwa keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama mampu menerangkan variabel terikatnya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Regresi Linier Berganda

Hasil analisa regresi berganda ditunjukkan tabel 1. di bawah ini :

**Tabel 1. 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 : Lampiran**

Tabel 1 menunjukkan bahwa :

- Nilai  $R^2$  (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 regresinya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan

Y = Kinerja

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Pelatihan

$X_4$  = Kompensasi

a = angka konstan

Dari persamaan regresi di atas dapat dimaknai sebagai berikut :

- Angka konstan a sebesar -2.612 yang memiliki arti besarnya Kinerja (Y) saat nilai variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ) dan Kompensasi ( $X_4$ ) sama dengan 0.
- Angka 0.299 adalah Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ). Angka ini dapat dimaknai bahwa setiap perbaikan Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan kinerja 0.299.
- Angka 0.424 adalah Koefisien regresi untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ). Angka ini dapat dimaknai bahwa setiap peningkatan motivasi ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.424.
- Angka 0.313 adalah Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan ( $X_3$ ). Angka ini dapat dimaknai bahwa setiap peningkatan Pelatihan ( $X_3$ ) maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.313.
- Angka 0,247 adalah Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi ( $X_4$ ). Angka ini dapat dimaknai bahwa setiap peningkatan Kompensasi ( $X_4$ ) maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,247.

Pengujian Hipotesa

**Uji F**

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, digunakan uji F. Apabila nilai  $F < F_{1-\alpha, (k, n-k-1)}$  atau  $p > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Demikian sebaliknya. Dari nilai  $F_{hitung}$  menunjukkan nilai sebesar 107.830 dengan signifikansi  $F = 0.000$ . Jadi  $Sig F < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya

bahwa secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Pelatihan ( $X_3$ ) dan Kompensasi ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

### Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, digunakan uji t. Apabila nilai  $t < t_{1-\alpha, (n-2)}$  atau  $p > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Demikian sebaliknya.

Dari nilai  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa :

1. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.995 dengan probabilitas sebesar 0,006. Karena nilai probabilitas (sig)  $t < 5\%$  ( $0,006 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) diterima.
2. Variabel Motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.277 dengan probabilitas sebesar 0.003. Karena nilai probabilitas (sig)  $t < 5\%$  ( $0.003 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) diterima.
3. Variabel Pelatihan ( $X_3$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.086. dengan probabilitas sebesar 0.004. Karena nilai probabilitas (sig)  $t < 5\%$  ( $0,004 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel Pelatihan ( $X_3$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) diterima.
4. Variabel Kompensasi ( $X_4$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.369. dengan probabilitas sebesar 0.025. Karena nilai probabilitas (sig)  $t < 5\%$  ( $0,025 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel Kompensasi ( $X_4$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kompensasi ( $X_4$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) diterima.

Besarnya kontribusi masing-masing variabel ditunjukkan pada Tabel 2 di bawah ini :

**Tabel 2. Kontribusi Masing-masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat**

Variabel	R	r <sup>2</sup>	% Kontribusi
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0.878	0.770	77.0
Motivasi ( $X_2$ )	0.899	0.808	80.8
Pelatihan ( $X_3$ )	0.899	0.808	80.8
Kompensasi ( $X_4$ )	0.878	0.770	77.0

**Sumber : Lampiran**

Tabel 2 menunjukkan maka variabel Motivasi ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) yang paling tinggi kontribusinya yaitu 80.8%. maka variabel Motivasi ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) adalah variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja (Y).

### Pembahasan

Uji pengaruh secara parsial memperlihatkan bahwa Lingkungan kerja memberi peran secara signifikan dalam peningkatan kinerja pada pegawai di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon. 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. 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. Hal ini berarti bahwa lingkungan fisik memberi peran dalam peningkatan kinerja pegawai. Selain itu lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karier, dan fasilitas kerja yang memadai. Sesuai pengertian tersebut maka lingkungan kerja yang meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik harus dikelola dengan baik agar



berdampak secara maksimal. Hasil pengujian juga memperlihatkan motivasi kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon. Hasil ini memberi arti bahwa motivasi kerja harus diperhatikan agar memberi dampak positif pada kinerja pegawai. Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Pengertian motivasi juga datang dari yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Motivasi kerja menurut ialah faktor yang mendorong pegawai untuk melakukan tindakan tertentu yang mengarah pada suatu tujuan tertentu. 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. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada pegawai yang membuat pegawai tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Hasil uji pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai memperlihatkan ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon. Pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya. 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.

Hasil uji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai memperlihatkan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Kompensasi bagi organisasi/perusahaan dalam arti penghargaan/ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi pegawai berarti semua bentuk penghargaan/penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi pegawai karena kompensasi mencerminkan nilai karya pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Pengertian-pengertian tersebut diatas menunjukkan bahwa kompensasi sebagai hak yang diterima dalam menjalankan kewajibannya pada organisasi, bila memenuhi kriteria yang baik maka akan berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon.

### Saran

Saran yang dapat diberikan adalah

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 di Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon.
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**

- 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. Studi Pada Karyawan PT. Nadira Prima. *Jurnal Universitas Dian Nuswantoro*. <http://eprints.dinus.ac.id/8740>. Semarang. Di akses tanggal 27 february 2016. Hal. 1-17.
- Gomes, F. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Hariandja, T. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Gramedia. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. BPFE. Yogyakarta.
- Mujahidin, 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Karyawan Dinas PU Kabupaten Sintang. *Jurnal Universitas Tanjung Pura*. <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/issue/view/156>. Pontianak. Hal. 1141-1149.
- Nawawi, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisimeto, A. 2004. *Manajemen Personalia, Cetakan Ketujuh*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rangkuti, F. 2007. *Riset Pemasaran, Cetakan Kedelapan*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Rivai, V, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Raja Grafindo Perkasa. Jakarta.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I, Edisi 9 (Indonesia)*, PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sudiro, Ahmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Universitas Brawijaya Press. Malang
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Suranta, S. 2007. Dampak Motivasi Pegawai Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Organisasi Bisnis. *Jurnal Empirika*. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/296>. Surakarta. Hal. 116-13.