

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI STUDI DI LEMBAGA PEMBINAAN  
KHUSUS ANAK KELAS II TOMOHON**

*THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, COMPENSATION, AND WORK ENVIRONMENT ON  
THE PERFORMANCE OF STUDY EMPLOYEES AT THE SPECIAL DEVELOPMENT INSTITUTION  
OF CLASS II CHILDREN TOMOHON*

Oleh:

**Gabriel Ronaldo Rares<sup>1</sup>**

**Victor P. K. Lengkong<sup>2</sup>**

**Merinda H. Ch. Pandowo<sup>3</sup>**

**Christoffel M. O. Mintardjo<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen,  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[gabrielrares98@gmail.com](mailto:gabrielrares98@gmail.com)

<sup>2</sup>[vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[merindapandowo@unsrat.ac.id](mailto:merindapandowo@unsrat.ac.id)

<sup>4</sup>[christoffelmintardjo@unsrat.ac.id](mailto:christoffelmintardjo@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Tujuan penelitian menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian seluruh pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Sampel penelitian berjumlah 60 orang pegawai. Sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data daring, luring serta wawancara. Analisis data regresi linear berganda serta analisis Chi-Square. Responden didominasi oleh laki-laki, usia 20-30 tahun, berpendidikan SMA, masa kerja satu sampai lima tahun, ASN golongan tiga, pegawai non eselon. Temuan penelitian menemukan disiplin kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Hasil analisis Chi-Square ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai dengan karakteristik responden dilihat dari gender atau jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, serta masa kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik responden tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lembaga tersebut. Saran penelitian untuk pihak manajemen perlu meningkatkan faktor-faktor disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Pimpinan tidak perlu terlalu berfokus pada karakteristik responden seperti gender, usia, tingkat pendidikan, serta masa kerja. Sebaliknya, manajemen dapat lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai

**Abstract:** The aim of the research is to analyze the effect of work discipline, compensation, and work environment on employee performance at the Class II Tomohon Children's Special Development Institute. This research is a quantitative research. The research population is all employees at the Class II Tomohon Children's Special Development Institute. The research sample is 60 employees. The sampling in this study is saturated sampling. Online, offline and interview data collection techniques. Multiple linear regression data analysis and Chi-Square analysis. Respondents were dominated by men, aged 20-30 years, with high school education, one to five years of service, third class ASN, non-echelon employees. The research findings found that work discipline, work compensation, and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance at the Class II Tomohon Children's Special Development Institute. The results of the Chi-Square analysis found that there was no significant difference between employee performance and the characteristics of the respondents in terms of gender, age, level of education, and years of service. This shows that the characteristics of these respondents do not have a significant influence on the performance of employees in the institution. Research suggestions for management need to improve the factors of work discipline, compensation, and work environment. Leaders do not need to focus too much on the characteristics of respondents such as gender, age, education level, and years of service. Conversely, management can pay more attention to other factors that affect employee performance more, such as work discipline, compensation, and work environment.

**Keywords:** work discipline, compensation, work environment, employee performance

## Latar Belakang

Konsep peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi merujuk pada berbagai upaya yang dilakukan oleh manajemen SDM untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM dan mengevaluasi berbagai strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja SDM dalam organisasi. Beberapa faktor yang ditemukan berpengaruh pada kinerja SDM meliputi disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Lapas Anak merupakan lembaga pemasyarakatan yang khusus ditujukan untuk anak-anak yang melakukan tindak pidana. Tujuan dari Lapas Anak adalah untuk membimbing dan mendidik anak-anak agar dapat kembali ke masyarakat dan menjadi warga negara yang baik. Di dalam Lapas Anak, anak-anak akan mendapatkan berbagai program rehabilitasi seperti program pendidikan, pelatihan keterampilan, konseling, dan program rekreasi. Program-program tersebut bertujuan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan anak-anak, membentuk karakter positif, serta membantu mereka untuk memperbaiki sikap dan perilaku yang salah. Selain program rehabilitasi,

Lapas Anak juga memiliki aturan-aturan yang ketat dan mengedepankan prinsip pembinaan yang humanis. Anak-anak di Lapas Anak harus menjalani kegiatan seperti belajar, berolahraga, dan mengikuti kegiatan keagamaan. Selain itu, mereka juga akan mendapatkan pengawasan yang ketat dan mendapatkan hak-hak yang sama dengan anak-anak di luar Lapas Anak seperti hak untuk berkembang, hak untuk memperoleh pendidikan, hak untuk beribadah, dan hak untuk mendapatkan perlindungan. Penting untuk dicatat bahwa tujuan dari Lapas Anak bukanlah untuk menghukum anak-anak, melainkan membimbing dan mendidik mereka agar dapat kembali ke masyarakat dan menjadi warga negara yang baik. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan masyarakat untuk mendukung dan memperhatikan program-program rehabilitasi di Lapas Anak agar dapat membantu anak-anak dalam proses pemulihan dan kembali ke masyarakat dengan lebih baik.

Kinerja pegawai di Lapas Anak memiliki peran yang sangat penting dalam membimbing dan mendidik anak-anak yang melakukan tindak pidana. Kinerja pegawai yang baik di Lapas Anak akan membantu memperbaiki kondisi dan sikap anak-anak, serta membentuk karakter positif yang diperlukan agar mereka dapat kembali ke masyarakat dan menjadi warga negara yang baik. Pegawai di Lapas Anak harus memiliki keterampilan dan kompetensi yang diperlukan dalam membimbing dan mendidik anak-anak. Mereka harus dapat memahami karakteristik anak-anak dan dapat berkomunikasi dengan mereka secara efektif. Selain itu, pegawai di Lapas Anak juga harus mampu merancang program rehabilitasi yang efektif dan dapat membantu anak-anak untuk mengembangkan potensi dan keterampilan mereka.

Kinerja pegawai di Lapas Anak juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kondisi lingkungan kerja, dukungan manajemen, dan komunikasi yang baik antar pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan manajemen yang baik akan membantu pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan efektif. Komunikasi yang baik antar pegawai juga akan membantu memperbaiki koordinasi dan kolaborasi dalam tim. Kinerja pegawai yang baik di Lapas Anak akan berdampak pada keberhasilan program rehabilitasi anak-anak. Anak-anak akan mendapatkan pengalaman yang positif dan terdorong untuk memperbaiki sikap dan perilaku mereka. Hal ini juga akan membantu anak-anak untuk membangun rasa percaya diri dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan agar mereka dapat kembali ke masyarakat dan menjadi warga negara yang baik. Secara keseluruhan, kinerja pegawai di Lapas Anak memiliki peran yang sangat penting dalam membimbing dan mendidik anak-anak yang melakukan tindak pidana. Kinerja pegawai yang baik akan membantu memperbaiki kondisi dan sikap anak-anak, serta membentuk karakter positif yang diperlukan agar mereka dapat kembali ke masyarakat dan menjadi warga negara yang baik.

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon.
2. Untuk menganalisis perbedaan antara karakteristik responden dilihat dari gender atau jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, serta masa kerja dengan kinerja pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon.

### **Manajemen SDM**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2018). Pendapat (Mangkunegara, 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

### **Disiplin Kerja**

Hasibuan (2018) menyatakan bahwa, “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut (Rivai & Sagala, 2018), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan (Umar, 2020). (Hasibuan, 2018), menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2019). Menurut (Mangkunegara, 2019), menyebutkan kompensasi sebagai sistem reward atau imbalan, merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat sesuatu yang bermanfaat bagi anggotanya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan didistribusikan. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horisontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Danang, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai merupakan “hal penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai (Mangkunegara, 2019). Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap karyawan. Bagaimana memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja. Suatu

penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan berbagiasumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama". Hasibuan, (2018) menyatakan 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". Menurut Rivai & Sagala (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah "hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama".

### Penelitian Terdahulu

Penelitian Ratulangi dkk. (2022) ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai di dinas Pariwisata Kota Manado. Penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif. Sampel yang diambil dalam penelitian ini pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Kota Manado yaitu 34 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), Uji F dan t

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian yang menggunakan metode pengumpulan dan analisis data yang berbasis pada angka-angka atau statistic (Bryman, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 60 orang pegawai. Sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu sampling yang mengambil seluruh populasi menjadi sampel (Sugiyono, 2021). Berdasarkan pengambilan sampel jenuh tadi maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda serta analisis Chi-Square.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

Mayoritas responden berusia dalam penelitian ini laki-laki sebanyak 49 responden atau 81,7%, berusia antara 20-30 tahun sebanyak 21 responden atau 35%, berpendidikan SMA sebanyak 46 responden atau 76,7%, memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 23 responden atau 38,3%, pangkat ASN golongan 3 sebanyak 30 responden atau setengah dari total responden (50%), berada pada non eselon atau fungsional sebanyak 48 responden atau 80%. Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan SPSS 23. Nilai hasil perhitungan adalah seperti pada tabel berikut ini.

**Tabel 1. Rangkuman Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error (SE)	t hitung	Sig. t
DISIPLIN KERJA	.284	.137	2.077	.042
KOMPENSASI	.246	.110	2.241	.029
LINGKUNGAN KERJA	.435	.113	3.856	.000
Konstanta	= 2,603		t tabel	= 1,996
R Square	= 0,701		F hitung	= 43,809
Multiple R (r)	= 0,837		F tabel	= 2,74
N	= 60		Sig. F	= 0,000

Sumber: Olahan (2023)

Persamaan regresi penelitian ini:  $Y = 2,603 + 0,284 X_1 + 0,246 X_2 + 0,435 X_3 + e$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa : (1) Konstanta a sebesar 2,603 mengartikan bahwa jika variabel disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja sama tidak berubah atau tetap, maka besarnya kinerja pegawai adalah 2,603. (2) Variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila disiplin kerja semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,284 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan. Variabel disiplin kerja merupakan variabel kedua yang berdampak terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini. (3) Variabel kompensasi ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila kompensasi semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,246 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan. Variabel kompensasi merupakan variabel terakhir yang berdampak terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini. (4) Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,435 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan. Variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berdampak terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini.

## Uji F

### Hipotesis 1

Dengan menggunakan bantuan *program SPSS* maka hasil  $F_{hitung}$  dapat dilihat pada Tabel 1. Hasil  $F_{hitung} = 43,809$  dan  $F_{tabel} = 2,74$ . Jadi nampak bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sig F =  $0,000 < 0,05$ , ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hasil uji F menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Uji t

### Hipotesis 2

Dari hasil *uji t pada* Tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ )  $t_{hitung} = 2,077 > t_{tabel} = 1,996$  dan tingkat signifikan  $0,042 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Hipotesis 3

Dari hasil *uji t pada* Tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ )  $t_{hitung} = 2,241 > t_{tabel} = 1,996$  dan tingkat signifikan  $0,029 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Hipotesis 4

Dari hasil *uji t pada* Tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_3$ )  $t_{hitung} = 3,856 > t_{tabel} = 1,996$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *program SPSS* seperti yang ada pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,837 artinya mempunyai hubungan kuat. Nilai R square adalah 0,701 atau 70,1% Artinya pengaruh semua variable bebas yaitu disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan terhadap variable independent kinerja pegawai adalah sebesar 70,1% dan sisanya sebesar 29,9% di pengaruhi variabel lain di luar model penelitian ini.

## Analisis Chi-Square

Uji Chi Square dalam penelitian ini menggunakan pendekatan uji homogenitas untuk mengetahui perbedaan kinerja pegawai antar kategori karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin atau gender, usia, pendidikan, dan masa kerja.

Dari tabel kontigensi analisis Chi Square di atas secara deskriptif ditunjukkan bahwa kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin laki-laki lebih tinggi dari responden perempuan. Hal ini ditunjukkan dari 60 responden yang terdiri dari 49 laki-laki dan 11 perempuan ternyata 15 laki-laki berada pada kategori sangat tinggi sedangkan hanya 4 dari responden perempuan yang berada pada kategori sangat tinggi. Melalui analisis Chi Square diperoleh nilai *Pearson chi square* sebesar 8,428 dengan tingkat signifikansi 0,587. Karena tingkat signifikansi diperoleh

lebih dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja kerja pegawai antar kategori karakteristik jenis kelamin responden.

Dari tabel kontigensi analisis Chi Square secara deskriptif ditunjukkan bahwa kinerja pegawai berdasarkan usia, usia 51-58 tahun berada pada kategori sangat tinggi dari usia-usia lain yaitu sebanyak 7 responden. Sedangkan untuk usia 20-30 tahun berada pada kategori tinggi dibandingkan usia-usia lain yaitu sebanyak 11 responden. Melalui analisis Chi Square diperoleh nilai *Pearson chi square* sebesar 23,751 dengan tingkat signifikansi 0,783. Karena tingkat signifikansi diperoleh lebih dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja kerja pegawai antar kategori karakteristik usia responden.

Dari tabel kontigensi analisis Chi Square secara deskriptif ditunjukkan bahwa kinerja pegawai berdasarkan pendidikan, pendidikan SMA berada pada kategori sangat tinggi dan tinggi yaitu masing-masing sebanyak 14 responden dan 24 responden. Sedangkan kategori S1 berada pada kategori sangat tinggi dan tinggi hanya masing-masing 2 responden dan 8 responden. Melalui analisis Chi Square diperoleh nilai *Pearson chi square* sebesar 20,947 dengan tingkat signifikansi 0,890. Karena tingkat signifikansi diperoleh lebih dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja kerja pegawai antar kategori karakteristik pendidikan responden.

Dari tabel kontigensi analisis Chi Square secara deskriptif ditunjukkan bahwa kinerja pegawai berdasarkan masa kerja, masa kerja lebih dari 30 tahun berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 7 responden dan tinggi sebanyak 7 responden, sedangkan masa kerja 1-5 tahun berada pada kategori sangat tinggi hanya sebanyak 5 responden namun kategori tinggi sebanyak 14 responden. Melalui analisis Chi Square diperoleh nilai *Pearson chi square* sebesar 49,585 dengan tingkat signifikansi 0,490. Karena tingkat signifikansi diperoleh lebih dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja kerja pegawai antar kategori karakteristik masa kerja responden.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis uji regresi linear berganda diperoleh bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan atau simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Hasil ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang bekerja di instansi terkait. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa model penelitian yang terdiri dari disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai di LP Khusus Anak Kelas II Tomohon ini memiliki hubungan yang kuat. Hubungan yang kuat ini dilihat dari pengaruh model sebesar sebesar 70,1% dari model sedangkan sisanya dipengaruhi sebesar 29,9% dari variabel-variabel lain di luar model penelitian ini. Implikasi penelitian ini adalah pihak instansi terkait perlu terus meningkatkan variabel-variabel yang berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai antara lain disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai pada lembaga tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei terhadap 60 pegawai yang bekerja di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Penelitian sebelumnya yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Jepry & Mardika (2020; Mattajang dkk. (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Marsoit, Sendow, & Rumokoy (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi manajemen di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam membina anak-anak yang membutuhkan pendidikan khusus, Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon perlu memastikan bahwa seluruh pegawainya memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada anak-anak tersebut. Oleh karena itu, manajemen lembaga tersebut perlu memberikan perhatian yang lebih dalam hal pengembangan kedisiplinan kerja bagi para pegawainya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja pegawai pada lembaga tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei terhadap 60 pegawai yang bekerja di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Penelitian sebelumnya yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Bolung, Moniharapon, & Lumintang (2018); Kurniawan (2020) yang menemukan bahwa kompensasi yang adil

dan transparan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Ratulangi dkk. (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Penelitian ini juga menemukan bahwa jenis kompensasi yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi non-finansial seperti pengakuan, promosi, dan pengembangan karir ternyata memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan kompensasi finansial seperti gaji dan tunjangan. Hal ini menunjukkan bahwa selain memberikan kompensasi finansial yang adil, Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon juga perlu memberikan perhatian yang lebih dalam hal pengembangan karir dan pengakuan atas kinerja pegawai yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada lembaga tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei terhadap 60 pegawai yang bekerja di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Penelitian sebelumnya yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dkk. (2022); Mattajang dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan positif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh (Yantu dkk. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai pada sektor swasta. Penelitian ini menemukan bahwa aspek-aspek tertentu dari lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai. Aspek-aspek tersebut antara lain adalah hubungan interpersonal yang baik antar pegawai, dukungan dari atasan, ketersediaan sumber daya dan fasilitas yang memadai, serta adanya kesempatan untuk pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon perlu memperhatikan dan meningkatkan aspek-aspek tersebut agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan dengan menguji apakah terdapat perbedaan antara karakteristik gender atau jenis kelamin responden dengan kinerja pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon menggunakan analisis chi square. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara karakteristik gender atau jenis kelamin responden dengan kinerja pegawai di lembaga tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 60 responden yang merupakan pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Waworuntu, Taroreh, & Lumintang (2022) menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini, yaitu tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara karakteristik gender atau jenis kelamin responden dengan kinerja pegawai di instansi pemerintah. Implikasi teoritis dari temuan penelitian ini adalah bahwa gender atau jenis kelamin bukanlah faktor yang dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai di lembaga tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa instansi pemerintah perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi dan lingkungan kerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Sesuai hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut harus diperhatikan secara bersama-sama dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di lembaga tersebut.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya pengawasan dan pemantauan yang ketat terhadap disiplin kerja pegawai di lembaga tersebut agar kinerja pegawai dapat meningkat.
3. Kompensasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan memadai terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka di lembaga tersebut.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi pegawai agar kinerja mereka dapat meningkat.
5. Berdasarkan hasil analisis chi-square pada pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai dengan

karakteristik responden dilihat dari gender atau jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, serta masa kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik responden tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lembaga tersebut.

### Saran

Penulis memberikan saran sebagai bahan masukan sebagai berikut:

1. Untuk pihak manajemen Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon, saran yang dapat diberikan adalah untuk meningkatkan faktor-faktor disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan insentif yang tepat bagi pegawai yang disiplin dalam menjalankan tugasnya, memberikan kompensasi yang adil dan layak sesuai dengan kinerja pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi pegawai.
2. Untuk pihak manajemen Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon, saran yang dapat diberikan adalah untuk tidak terlalu berfokus pada karakteristik responden seperti gender, usia, tingkat pendidikan, serta masa kerja dalam kebijakan-kebijakan yang terkait dengan peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, manajemen dapat lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.
3. Sementara untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian, seperti mengambil sampel yang lebih besar dari beberapa lembaga yang berbeda, mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, serta menggunakan metode analisis statistik yang lebih kompleks.
4. Bagi peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian terkait adanya pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, disarankan untuk menggunakan instrumen pengukuran yang valid dan reliabel, memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta menggunakan metode analisis statistik yang tepat dan canggih untuk menguji pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), Article 1.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1838–1847. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20666>
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5th edition). Oxford University Press.
- Danang, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jepry, J., & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Kurniawan, K. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *Niagaawan*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19037>
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marsoit, P., Sendow, G. M., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4285–4294.

- Mattajang, R., Nurwulandari, A., & Hardin, O. C. D. (2022). Pengaruh K3, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), Article 3. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2607>
- Ratulangi, V., Lengkong, S., Sumanta, D. A., Lumenta, G., Manopode, G. C., Utusan, H. J., & Maramis, J. B. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), Article 4. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.44285>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Editama.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2 ed.). Alfabeta.
- Umar, H. (2020). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia.
- Waworuntu, V., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Wanita dan Komunikasi Wanita Terhadap Kinerja Karyawan PT. Chas Gas Adhikarya Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), Article 4. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.44404>
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Muhsana, Z. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14245>

