

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAPPEDA
(BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH)
KABUPATEN BENGKULU TENGAH**



SKRIPSI

OLEH :

**NEFA YUMALTIN. K
NPM. C1B010037**

**UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
2014**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAPPEDA
(BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH)
KABUPATEN BENGKULU TENGAH**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Bengkulu
Untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**NEFA YUMALTIN. K
NPM. C1B010037**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2014**

Skripsi oleh **Nefa Yumaltin. K** ini

Telah diperiksa oleh Pembimbing dan disetujui untuk diuji pada Ujian

Comprehensive/Skripsi

Bengkulu, 21 Februari 2014

Pembimbing



Muhartini Salim, S.E., M.M

NIP.19600709 198603 2 002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi - Universitas Bengkulu



Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc

NIP.19790729 200501 1 002

Skripsi oleh NEFA YUMALTIN. K ini

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji yang dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal : Kamis, 6 Maret 2014

Waktu : 12.30 WIB

Tempat : Ruang Multimedia Gedung Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu

Dan dinyatakan LULUS

DEWAN PENGUJI :

Pembimbing

Penguji Utama


Muhaftini Salim, S.E., M.M
NIP.19600709 198603 2 002


Anggri Puspita Sari, SE.M.Si
NIP.19820826 200812 2 002

Anggota I

Anggota II


Syamsul Bachri, S.E., M.Si
NIP.19560102 198603 1 002


Dr. Drs. Syaiful Anwar AB.S.U
NIP.19571010 198403 1 004

Mengetahui,

An. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Fahrudin JS Pareke., S.E., M.Si
NIP 19710914 199903 1 004

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- ❖ *Maha besar Allah, Allah maha segalanya...*
- ❖ *Jangan pernah menunda waktu 'tuk melangkah, Karena kesuksesan selalu menantimu di depan sana...*
- ❖ *Jangan berhenti berupaya ketika menemui kegagalan. Karena kegagalan adalah cara Allah SWT mengajari kita tentang arti kesungguhan.*
"Bahwa tiada yang orang dapatkan, kecuali yang ia usahakan, Dan bahwa usahanya akan kelihatan nantinya"
(Q.S. An Najm ayat 39-40)
- ❖ *"Sesungguhnya ilmu pengetahuan menempatkan orang nya kepada kedudukan terhormat dan mulia (tinggi).*
Ilmu pengetahuan adalah keindahan bagi ahlinya di dunia dan di akhirat " (H.R Ar- Rabii')
- ❖ *Percayalah kepada kemampuan diri sendiri, karena tidak ada yang dapat menolong mu selain diri sendiri.*
"Dengan Usaha, Pasti Bisa..
Karena Tiada Usaha Yang Sia - Sia"
(Nefa)

PERSEMBAHAN:

Alhamdulillah Hirabbil' alamin....

“Ya Allah, Rahmat-Mu lah yang aku harapkan. Maka janganlah engkau serahkan diriku kepada diri sendiri, sekejap matapun. Perbaikilah semua keadaanku. Tidak ada Tuhan selain engkau.”

(HR. Abu Daud/4426)

Puji syukur ku Panjatkan padaMu ya Tuhan atas besar karunia yang telah Engkau limpahkan kepadaku. Sebuah langkah usai sudah, Satu cita telah ku gapai Namun... Itu bukan akhir dari perjalanan melainkan awal dari satu perjuangan. Hanya dengan izin dariMu, akhirnya satu amanah ini dapat kuselesaikan dengan penuh syukur dan bahagia.

Dengan segala kerendahan hati, aku bersyukur kepada :

Allah SWT

Junjunganku Nabi Besar Muhammad SAW

Kupersembahkan Karya Ini Kepada Mereka Yang Kucintai :

❖ *Papa dan Mama tersayang...*

“Kemalul dan Hastina, S.Pd”, Cahaya hidup, yang senantiasa selalu ada, selalu setia mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putri Mu tercinta dalam setiap sujudnya... Motivator terbesar dalam hidupku yang tak pernah jemu mendo'akan dan menyayangiku, mengorbankan tenaga dan pikiran, memberikan nasehat padaku demi

kebahagiaan dan kesuksesanku, serta selalu memberikan dan melakukan yang terbaik untukku...

Terimakasih papa dan mama ku tercinta...

- ❖ *Kekasihku, Agung Triraharja, S.E., yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini, yang selalu memberikan semangat, dukungan serta do'a, terimakasih atas motivasinya, atas nasehat yang diberikan, atas waktu yang selalu diluangkan, dan yang terpenting terimakasih untuk semua ketulusannya...*
- ❖ *Keluargaku tercinta dimana pun berada, terimakasih atas doa-doanya, dukungannya, dan nasehat-nasehatnya..*
- ❖ *Sahabat yang selalu membantu dan menemani, Hanur, Nensi, Liza, dan Fenny..*
- ❖ *Sahabat seperjuangan jurusan manajemen seluruh angkatan 2010, khususnya Wulan, Puspita, Tesa, Anisa, Darwin, Ete, Afrik, F-syah, Sandi, Caesario, Yogi, Afilian, Billy, Ryan, Manto...*
- ❖ *Teman-teman Konsentrasi MSDM..*
- ❖ *Teman-teman kelas B...*
- ❖ *Rekan-rekan KKN periode 70 Kembang Ayun, Kec.Pondok kelapa..*
- ❖ *Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu..*
- ❖ *Almamaterku dan tanah air tercinta...*

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAPPEDA
(BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH)
KABUPATEN BENGKULU TENGAH”**

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat sebagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas dengan sengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila dikemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan tersebut, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas Bengkulu batal saya terima.

Bengkulu, Maret 2014

Penulis

NEFA YUMALTIN. K
C1B010037

EFFECT OF COMPENSATION AND ENVIRONMENTAL
PERFORMANCE OF EMPLOYEES ON “BAPPEDA”
(REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING AGENCY) OFFICE
IN THE MIDDLE OF BENGKULU DISTRICT

By :

Nefa Yumaltin K¹⁾

Muhartini Salim²⁾

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of compensation and work environment on employees' performance in office BAPPEDA (Regional Development Planning Agency) in the middle of Bengkulu district. The data that was used in this study is primary data sourced from the questionnaire result to the office staff of BAPPEDA in the middle of Bengkulu district with numbers of 43 people. The data was obtained from the questionnaire then the validity and reliability was tested. The analysis method that was used in this study is multiple linear regression analysis. Based on the result of this research, obtained regression equation $Y = 0.373 X_1 + 0.607 X_2$. The result of this study can be concluded that the compensation and work environment affects employees' performance, both individually and collectively. And working environment variable is the variable which has the greatest influence.

Keywords: Compensation, Work Environment, Performance.

¹⁾ The student of Faculty of Economics and Business University of Bengkulu

²⁾ Thesis Supervisor

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAPPEDA
(BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH)
KABUPATEN BENGKULU TENGAH

Oleh :

Nefa Yumaltin K¹⁾

Muhartini Salim²⁾

RINGKASAN

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah”. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Tengah. Kompensasi sangat penting bagi para pegawai karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan standar kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Tengah memberikan kompensasi kepada pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan mengharapkan tercapainya kinerja pegawai yang baik. Disamping faktor kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang bekerja. Adapun tugas pokok Kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Tengah yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang perencanaan pembangunan daerah.

Tujuan dari penelitian ini adalah : (1) Mengetahui pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah, (2) Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah, dan (3) Mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang bersumber dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Tengah yang berjumlah 43 orang. Dan data

data sekunder adalah data yang diperoleh dari sekumpulan sumber lain baik dari dalam maupun luar organisasi. Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 0,373 X_1 + 0,607 X_2$. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Dan variabel yang memiliki pengaruh terbesar adalah variabel Lingkungan kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja.

¹⁾ Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu

²⁾ Dosen Pembimbing Skripsi

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan nikmat kesehatan dan hikmat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah”**. Skripsi ini disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bengkulu.

Penulis menyadari tanpa bantuan dari pihak lain, skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih setinggi-tingginya dan tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Ibu Muhartini Salim., S.E., MM. Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan dan saran-saran dalam penulisan kripsi ini.
2. Semua pihak Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah.
3. Ibu Anggri Puspita Sari, SE.M.Si., Bapak Drs.Sri Warsono, M.Si., Bapak Dr. Drs.Syaiful Anwar AB.S.U., dan Bapak Syamsul Bachri, S.E., M.Si., Selaku tim penguji skripsi yang telah memberikan masukan yang sangat bermanfaat bagi skripsi ini.
4. Bapak Prof. Lizar Alpansi, S.E., M.B.A., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Bengkulu.

5. Bapak Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc., Selaku Ketua Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
6. Seluruh Staf dan Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
7. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut serta memberikan bantuan dan sumbangan pemikiran selama penulis mengikuti perkuliahan.

Penulis telah berupaya semaksimal mungkin, namun penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya dan masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan masukan dan saran yang bersifat membangun dari pembaca demi perbaikan skripsi ini didalam mencapai kesempurnaan. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi Fakultas Ekonomi dan semua pihak yang membutuhkan. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin.

Bengkulu, Maret 2014

NEFA YUMALTIN. K

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
ABSTRACT	viii
RINGKASAN	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja	8
2.1.1 Definisi Kinerja	8
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
2.1.3 Metode Penilaian Kinerja	12
2.2 Kompensasi.....	14
2.2.1 Definisi Kompensasi	14
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	16
2.2.3 Jenis-jenis Kompensasi	18
2.2.4 Fungsi dan Tujuan Kompensasi	19
2.3 Lingkungan Kerja	21
2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja	21
2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja	24
2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	24
2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	26
2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	28
2.6 Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	29
2.7 Penilitan Terdahulu.....	30
2.8 Kerangka Analisis.....	31
2.9 Hipotesis	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Definisi Operasional	33

3.3 Sumber Data	37
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.5 Metode Pengumpulan Sampel	38
3.6 Kriteria Pengukuran Skor	40
3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	42
3.8 Metode Analisis	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor BAPPEDA	48
4.1.1 Visi Dan Misi Kantor BAPPEDA	49
4.1.2 Tugas Pokok Dan Fungsi Kantor BAPPEDA	51
4.1.3 Struktur Organisasi Kantor BAPPEDA.....	55
4.2 Karakteristik Responden.....	55
4.3 Hasil Penelitian.....	58
4.3.1 Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	59
4.3.2 Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kompensasi	61
4.3.3 Pernyataan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	63
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis.....	66
4.4.1 Uji Regresi Linier Berganda.....	66
4.4.2 Uji Simultan (Uji F).....	67
4.4.3 Uji t.....	68
4.5 Pembahasan	70
4.5.1 Pengaruh Kompensai Dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja	70
4.5.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.....	71

4.5.3Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	92
--	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	74
---------------------	----

5.2 Saran	74
-----------------	----

DAFTAR PUSTAKA.....	76
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.7 Penelitian terdahulu.....	30
3.2 Definisi Operasional.....	36
3.5 Populasi Penelitian Pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Tengah .	40
3.7.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	43
3.7.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	44
4.1.2 tugas dan Fungsi Dalam Struktur Organisasi Pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Tengah	52
4.2 Karakteristik Responden	56
4.3.1 Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kinerja	60
4.3.2 Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kompensasi.....	62
4.3.3 Pernyataan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	64
4.4.1 Uji regresi Linear Berganda	66
4.4.2 Uji simultan uji F Anova.....	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.8 Kerangka Analisis	31
4.1.3 Struktur Organisasi Kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Tengah	55

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesinoer Penelitian
2. Tabulasi data Penelitian
3. Hasil Validitas, Reliabilitas, dan Regresi
4. Tabel r Product Moment, Distribusi t, Distribusi F
5. Surat Keterangan Izin Penelitian Dari Fakultas ekonomi Universitas Bengkulu
6. Syrat Keterangan Telah Melakukan penelitian Dari Kantor BAPPEDA Kabupaten bengkulu tengah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber yang terdapat dalam organisasi ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lainnya yang ada pada organisasi. Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, karya dan harapan. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Teknologi yang maju, informasi baru dan lengkap, modal banyak, bahan baku melimpah, sarana dan prasarana lengkap itu sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya.

Manajer juga dituntut mampu memotivasi pegawai, dimana motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan organisasi didalam mencapai tujuan-tujuannya. Motivasi yang baik dapat memelihara prestasi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja, menambah semangat untuk melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk dapat memotivasi semangat kerja pegawai adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan organisasi cukup adil untuk pegawai, akan

mendorong pegawai untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan organisasi. Tujuan kompensasi dilakukan organisasi antara lain untuk menghargai prestasi pegawai, menjamin keadilan diantara pegawai, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para pegawai agar tercapainya kinerja yang baik yang dihasilkan pegawai untuk organisasi.

Menurut Handoko (2001) Kompensasi adalah pemberian kepada pegawai dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Kompensasi sangat penting bagi para pegawai karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan standar kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah ini memberikan kompensasi kepada pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan mengharapkan tercapainya kinerja pegawai yang baik.

Sementara Sigit dan Sujana (2003) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawainya atas pengorbanan pegawai yang bersangkutan. Pengorbanan pegawai tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada dua belah pihak, baik kepada pihak organisasi maupun kepada pihak pegawai. Bagi organisasi pemberian kompensasi

akan bermanfaat untuk menarik pegawai yang tingkat keterampilannya tinggi untuk bekerja pada organisasi, memberikan rangsangan agar pegawai mau bekerja dengan giat untuk mencapai prestasi yang tinggi yang berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai dan mengikat pegawai agar bekerja pada organisasi.

Di samping faktor kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja (Papu, 2002). Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang bekerja (Suprihanto dkk, 2003). Sedarmayati (2001) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja yang memuaskan pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan dapat mengurangi kinerja pegawai; oleh Anoraga (dalam Yusarling 2009:6). Seperti yang dikemukakan oleh Anoraga (2006), Kondisi kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja. Pegawai menginginkan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan, dalam hal ini lingkungan kerja yang menyenangkan meliputi ruang kerja yang aman dan nyaman, rekan kerja yang menyenangkan untuk bekerja sama dalam pekerjaan,

pemimpin yang bijaksana dan adil, fasilitas sarana dan prasarana yang baik, kebijakan dan peraturan yang baik dan tepat serta jenis pekerjaan yang sesuai.

Berdasarkan prasurvey yang dilakukan pada kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Tengah kinerja yang dimiliki oleh pegawai BAPPEDA tidak optimal. Hal ini disebabkan antara lain, pegawai selalu telat pada saat jam masuk kerja dan mereka kurang memanfaatkan waktu dengan cara melakukan hal-hal yang tidak penting, kemudian pemimpin BAPPEDA kurang memperhatikan pegawainya dengan cara memberikan bonus atau tunjangan sehingga pegawai tidak semangat melakukan pekerjaan yang diberikan pemimpin yang mengakibatkan pegawai melakukan pekerjaan dengan setengah-setengah, dan dalam mencapai kenyamanan tempat kerja pegawai kurang merasa nyaman kurangnya fasilitas (AC atau kipas angin) yang diberikan oleh pemimpin sehingga pegawai dalam melakukan pekerjaannya merasa gerah (kepanasan) yang mengakibatkan pegawai tidak bisa berfikir secara logis, serta ruang kerja pegawai yang terlihat kurang rapi, kurang bersih dan tidak tertata memungkinkan pegawai tidak dapat bekerja dengan nyaman dan tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme pegawai untuk bersatu dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Berkaitan dengan itu, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah juga menggunakan banyak tenaga manusia sebagai pegawainya. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah, selanjutnya disebut

BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Tengah merupakan unsur penunjang Pemerintah Kabupaten Bengkulu Tengah di bidang perencanaan pembangunan. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan Peraturan Bupati Bengkulu Tengah Nomor 03 Tahun 2011 kedudukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah merupakan unsur perencanaan penyelenggaraan pemerintahan daerah, dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Adapun tugas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan Daerah di bidang perencanaan pembangunan Daerah.

Berdasarkan uraian, gairah kerja pegawai sangat dibutuhkan agar pegawai dapat memberikan kinerja yang baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah?
3. Apakah Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah.
2. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah.

3. Mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada organisasi guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dan dapat dijadikan masukan dalam penulisan apabila melakukan penelitian yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Definisi Kinerja

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuan-tujuan dari suatu organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Menurut mangkunegara (2000:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja lain dikemukakan oleh Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, dimana kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Nawawi (2006:63) Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja fapat 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.

Menurut Husein umar (dalam Mangkunegara,2005) kinerja dapat diukur dengan : mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik.

2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2005) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik

ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan memanfaatkan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dari pendapat di atas dapat dijelaskan, bahwa faktor individu dan faktor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Malayu Hasibuan (2006: 94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Sementara Menurut Nitisemito (2001:109), terdapat berbagai faktor kinerja pegawai, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)

5. Hubungan dengan rekan kerja

6. Hubungan dengan pemimpin

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di organisasi tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

Sementara itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individual pegawai (dalam Asmira, 2011), diantaranya :

1. Motivasi

Motivasi yang berarti suatu kondisi yang sangat mendorong atau menjadi orang melakukan suatu perbuatan yang berlangsung secara sengaja atau tidak sengaja. Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual pegawai. Karena kedudukan dan hubungannya, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual pegawai dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas, sehingga motivasi yang tinggi akan diutamakan ketimbang yang lemah.

2. Kemampuan

Kemampuan dalam hal ini adalah kemampuan individu dalam bekerja. Apabila kemampuannya tinggi kinerja yang dihasilkan akan tinggi pula namun

sebaliknya apabila kemampuan individu pegawai rendah maka kinerjanya pun akan rendah pula.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan mencakup kerja pegawai di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan. Lingkungan kerja dalam organisasi, dapat berupa struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan (*reward system*).

2.1.3 Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode dalam mengukur prestasi kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Gomes (2003), yaitu :

1. Metode Tradisional. Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sistematis. Yang termasuk kedalam metode tradisional adalah :
 - a. *Rating scale*. Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.
 - b. *Employee comparison*. Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya.

Metode ini terdiri dari :

- *Alternation ranking*: yaitu metode penilaian dengan cara mengurutkan peringkat (*ranking*) pegawai dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.
 - *Paired comparison* : yaitu metode penilaian dengan cara seorang pegawai dibandingkan dengan seluruh pegawai lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah pegawai yang relatif sedikit.
 - *Porced comparison (grading)*: metode ini sama dengan *paired comparison*, tetapi digunakan untuk jumlah pegawai yang relative banyak.
- c. *Check list*. Metode ini hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.
- d. *Freeform essay*. Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/pegawai/pegawai yang sedang dinilainya.
- e. *Critical incident* Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

2. Metode Modern. Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja.

Yang termasuk kedalam metode modern ini adalah :

- a. *Assessment centre*. Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dari dalam.
- b. *Management by objective* (MBO = MBS). Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan keputusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran organisasi.
- c. *Human asset accounting*. Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Definisi Kompensasi

Husein Umar dalam Sunyoto (2012:30) menyatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja para pegawai adalah melalui kompensasi. Kompensasi di definisikan sebagai sesuatu yang di terima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk jasa mereka. Namun sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai proses untuk

memberikan balas jasa kepada pegawai untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi pegawai agar mencapai tingkat kinerja yang diinginkan.

Simamora (2004:442) mendefinisikan Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009) Kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Mondy (2008) bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para pegawai sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Seperti yang dikemukakan oleh Mangkuprawira dalam Sunyoto (2013:154) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima pegawai karena jasa yang disumbangkan ke organisasi. Kompensasi finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi pegawai, bantuan sosial pegawai, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar. Sedangkan dalam bentuk non finansial adalah tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik (Anthony & Govindarajan, 2003).

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Martoyo (2007) menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Kebenaran dan Keadilan. Hal ini mengandung pengertian bahwa pemberian kompensasi kepada masing-masing pegawai atau kelompok pegawai harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi. Dengan demikian tiap pegawai merasakan bahwa organisasi telah menghargai jasanya kepada organisasi sesuai dengan pandangannya.
2. Dana Organisasi. Kemampuan organisasi untuk dapat melaksanakan kompensasi baik berupa finansial maupun nonfinansial amat tergantung kepada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tersebut tentunya juga sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai-pegawainya. Makin besar prestasi kerja, makin besar keuntungan

organisasi, makin besar dana yang terhimpun untuk kompensasi, maka makin baik pelaksanaan kompensasi dan sebaliknya.

3. Serikat Pegawai. Para pegawai yang tergabung dalam suatu serikat pegawai dapat juga mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi dalam organisasi, sebab suatu serikat pegawai dapat merupakan "simbol kekuatan" pegawai dalam menuntut perbaikan nasib, yang perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen/pimpinan organisasi.
4. Produktifitas Kerja. Produktifitas kerja pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja pegawai. Sedangkan prestasi kerja pegawai merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Karena itu produktifitas kerja pegawai, ikut mempengaruhi pelaksanaan pemberian kompensasi termaksud.
5. Biaya Hidup. Penyesuaian besarnya kompensasi, terutama yang berupa upah/gaji, dengan biaya hidup pegawai beserta keluarganya sehari-hari, harus mendapatkan perhatian pimpinan organisasi. Namun demikian cukup sulit pula dalam pelaksanaannya, karena biaya hidup seseorang sehari-hari sangat relatif sifatnya, karena tak ada ukuran yang pasti seberapa besar "hidup yang layak" itu.
6. Pemerintah. Fungsi pemerintah untuk melindungi warganya dan tindak sewenang-wenang majikan/pimpinan organisasi dalam pemberian balas jasa pegawai jelas berpengaruh terhadap penetapan kompensasi. Karena itu pemerintahlah yang ikut menentukan upah minimum ataupun jumlah jam kerja

pegawai, baik pegawai pria ataupun wanita, dewasa ataupun anak-anak pada batas umur tertentu.

Adapun Indikator – indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) diantaranya :

a. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan seperti mobil dinas kantor yang diperoleh pegawai.

2.2.3 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Sunarto dalam Sunyoto (2012:31) pada dasarnya kompensasi yang diterima oleh pegawai dibagi atas dua macam yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial.

1. Kompensasi Finansial adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi yang secara langsung dapat dirasakan oleh pegawai.
2. Kompensasi Nonfinansial adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksud untuk mempertahankan pegawai dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi pegawai yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, kafetaria, dan tempat beribadat, hubungan pegawai dengan rekan sekerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, sarana kesehatan dan keselamatan kerja.

2.2.4 Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Kompensasi memiliki sejumlah fungsi. Pertama, fungsi motivasi. Imbalan diberikan kepada pegawai agar memotivasi kinerjanya dan mendorong kesetiaan dan rasa memiliki (Luthans, 2008:).

Kedua, fungsi pengawasan. Semua imbalan memiliki potensi untuk mengontrol. Imbalan mengontrol perilaku ketika ditujukan pada individu yang menyelesaikan tugas tertentu atau bekerja di tingkat tertentu. Ketika orang melihat imbalan sebagai mengontrol perilakunya (yakni bertindak dengan cara untuk memperoleh imbalan), orang tersebut menganggap tindakannya berasal dari faktor-faktor di luar dirinya (imbalan) dan yang bersangkutan kehilangan rasa penentuan

diri. Ketika kemungkinan imbalan tidak lagi berlaku, tidak ada yang mendorong dirinya untuk menggarap aktivitas, jadi kepentingannya akan berkurang.

Ketiga, fungsi informasi. Imbalan juga menyampaikan informasi tentang keahlian atau kemampuan seseorang ketika dihubungkan dengan kinerja atau kemajuan, seperti ketika pimpinan memuji pegawai untuk mempelajari keahlian baru atau memperoleh pengetahuan baru, pengawas memberi pegawai kenaikan upah untuk bekerja di atas standar, dan orangtua membelikan anaknya mainan untuk membuat ruangan tetap bersih. Ketika orang memperoleh informasi kerja dari imbalan, orang tersebut merasakan efikasi dan mengalami penentuan diri. Motivasi intrinsik diperkuat bahkan ketika kemungkinan imbalan terhapus karena orang menempatkan wadah kausalitas perilaku dalam dirinya (keinginan untuk belajar).

Fungsi-fungsi itu berlangsung untuk mencapai tujuan kompensasi yaitu menarik, mempertahankan dan memotivasi pegawai yang berkualitas (McKenna, 2006). Selain itu, tujuan kompensasi adalah menciptakan sistem imbalan yang sesuai bagi pegawai dan atasan. Hasil yang diinginkan adalah seorang pegawai yang terkait pada pekerjaannya dapat termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang baik untuk organisasi (Ivancevich, 2007).

Dengan kata lain, sasaran utama program imbalan adalah menarik orang-orang berkualitas untuk memasuki organisasi, menjaga pegawai agar tetap bekerja, dan mendorong pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama,

kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Menurut Handoko dalam Sunyoto (2012) tujuan pemberian kompensasi ada dua, yaitu :

1. Bagi Tenaga kerja

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja akan memperoleh keuntungan finansial dan nonfinansial, antara lain yaitu:

- Tenaga kerja mendapat upah yang lebih besar, hal ini mendorong pegawai berusaha memperoleh upah yang lebih besar guna memenuhi kebutuhannya.
- Tenaga kerja dapat terdorong mengembangkan diri masing-masing, dengan kompensasi akan mendorong pegawai menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga kecakapannya meningkat.

2. Bagi organisasi

Adapun yang menjadi tujuan pemberian kompensasi adalah meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja pegawai akan memberi motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih bersemangat, bekerja lebih disiplin, dan bekerja lebih cepat.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja (Ahyari, 1999). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan

yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Di samping faktor – faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas.

Menurut Sarwoto (2001:31) Lingkungan kerja yaitu lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan. Adapun hal – hal yang dijadikan sebagai indikator lingkungan kerja ialah :

1. Perlengkapan dan fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia seperti fasilitas meja, pesawat telepon buku dan bahan referensi, rak arsip dan lain-lain.

2. Lingkungan tempat kerja

Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas.

- Tata ruang yang baik
- Cahaya dalam ruangan yang cukup

- Suhu dan kelembaban udara yang menyenangkan
- Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dan lain-lain

3. Suasana kerja

Suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi yang tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur dan lain-lain, Sehingga dapat mempengaruhi efisiennya pelaksanaan mekanisme kerja.

Berdasarkan pernyataan dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Nitisemito 1982). Dimana lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan juga merupakan suatu kondisi pekerjaan yang juga bermanfaat untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja tersebut antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, adanya ventilasi udara, dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya.

2. Lingkungan kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya yaitu:

1. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa

menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Dekorasi/Tata Ruang

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

5. Hubungan Pegawai

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

2.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai untuk balas jasa kerja mereka.

Masalah kompensasi, khususnya upah, selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, pegawai, dan pemerintah. Manajemen memperhitungkan upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi, melukiskan kinerja pegawai yang harus dibayar, dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Kompensasi pegawai menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan, terutama di perusahaan yang padat karya. Oleh karena itu, jika memungkinkan, manajemen berupaya mengefisiensikan upah pegawai dengan pembayaran minimal, tetapi pegawai harus berkinerja secara maksimal.

Ketika merekrut seorang pegawai, manajemen organisasi mengharapkan pegawai melakukan pekerjaan atau tugas tertentu dengan cara tertentu dan menghasilkan kinerja tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Harapan organisasi dikemukakan dalam bentuk deskripsi tugas (*job description*). Jika seorang pegawai menghasilkan kinerja yang diharapkan manajemen, ia akan mendapatkan kompensasi tertentu. Dalam waktu tertentu, ia akan mendapatkan kenaikan kompensasi jika memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan manajemen organisasi.

2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam organisasi/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dan kinerja pegawai akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja pegawai akan menurun (Siagian, 2002). Lingkungan kerja yang memuaskan pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan dapat mengurangi kinerja pegawai (Kusumawati, 2006).

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi kinerja pegawai untuk bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja menuntut organisasi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan

jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Beberapa pendapat para ahli tersebut telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Selanjutnya, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja yang baik akan menambah semangat pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja akan meningkat sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja pegawai.

2.6 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi langsung pegawai dalam melakukan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya. Lingkungan kerja pada suatu organisasi berupa kondisi kerja dan hubungan antar pegawai. Seperti yang di kemukakan oleh Robert C. Mill (dalam timpe, 2002) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong para pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak. Begitu juga dengan kompensasi, pengaruh kompensasi terhadap pegawai sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas pegawai banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Oleh karena itu organisasi harus memberikan kompensasi yang cukup adil dan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai menghasilkan kinerja yang baik.

2.7 Penelitian Terdahulu

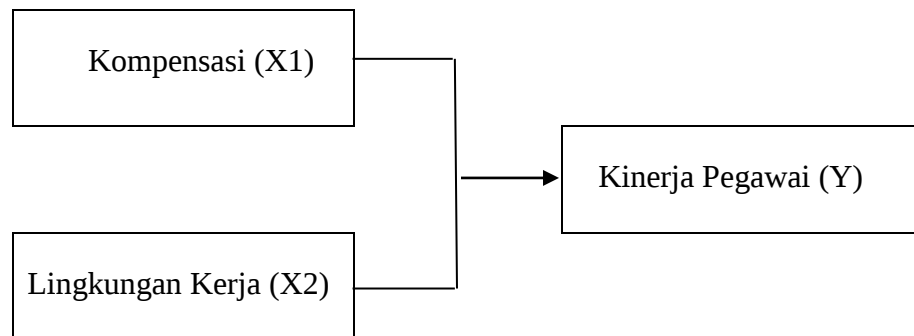
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Desi septiani (2011).	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang.	Berdasarkan Hasil Penelitian yang telah dilakukan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang.
2.	Utami (2010).	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Semarang.	Bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja pegawai PDAM Kabupaten Semarang.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kinerja. Perbedaannya adalah tempat dan waktu penelitian serta variabel independent yang diteliti. Peneliti memilih BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah sebagai objek penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA Bengkulu Tengah.

2.8 Kerangka Analisis

Kerangka analisis dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Handoko (2003), bahwa kompensasi yang memadai dapat membuat pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi yang diharapkan organisasi, dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Serta lingkungan kerja yang baik juga sangat membantu memberi pengaruh yang besar terhadap meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Kerangka analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.8
Kerangka Analisis

Keterangan :

X1 = Variabel Kompensasi

X2 = Variabel Lingkungan Kerja

Y = Variabel Kinerja

X1 dengan Y = Menunjukkan pengaruh variabel Kompensasi terhadap kinerja pegawai.

X2 dengan Y = Menunjukkan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

X1 dan X2 dengan Y= Menunjukkan pengaruh antara variabel Kompensasi (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2.9 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah, kajian pustaka dan kerangka analisis, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan suatu kesimpulan atau jawaban sementara dari suatu penelitian, dimana hipotesis tersebut masih harus diuji dan dibuktikan kembali kebenarannya.

Hipotesis yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga bahwa terdapat pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) pegawai kantor BAPPEDA Bengkulu Tengah.

H2 : Diduga bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pegawai kantor BAPPEDA Bengkulu Tengah.

H3 : Diduga bahwa terdapat pengaruh secara bersama antara Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai kantor BAPPEDA Bengkulu Tengah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey karena penulis mengumpulkan data dan informasi dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) kabupaten Bengkulu Tengah yang merupakan sampel dari penelitian ini, seperti yang dikemukakan oleh Singarimbun dan Effendi (2003), penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengukur data pokok.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diambil dari pengamatan penulis yang merupakan petunjuk tentang bagaimana variabel diukur (Singarimbun, 1995).

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil kerja seorang pegawai pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah, dengan indikator : mutu pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan, pengetahuan, bertanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

2. Kompensasi

Kompensasi dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang diberikan kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah kepada para pegawainya, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa organisasi terhadap pegawai atas segala sesuatu yang telah diberikan bagi organisasi, sehingga organisasi dapat beroperasi dengan baik, dengan indikator :

a. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah dalam hal ini berbentuk biaya tambahan yang dihitung per jam terhadap pegawai yang lembur diluar jam kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Insentif sebagai tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa insentif adalah sebagai suatu dorongan yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk membangun, memelihara, dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar

dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar dalam menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Insentif dalam hal ini dapat berupa bonus seperti uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Bonus juga diberikan pada karyawan yang menghasilkan kinerja yang baik, pemberian bonus tersebut dimaksudkan agar karyawan lebih termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Pada penelitian ini bonus juga diberikan pada pegawai yang melakukan kegiatan diluar kota, yaitu berupa honor kegiatan diluar kantor.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan kepada karyawan dan dapat diketahui secara pasti. Tunjangan diberikan kepada karyawan dimaksud agar dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para karyawan. Tunjangan yang diberikan kantor BAPPEDA Kabupaten Bengkulu Tengah kepada pegawai yaitu tunjangan bagi pegawai yang sudah berkeluarga, yaitu berupa tunjangan untuk istri atau tunjangan untuk suami yang bukan PNS, tunjangan untuk anak maksimal 2 orang, dan tunjangan berupa beras.

d. Fasilitas

Fasilitas yaitu sarana untuk melancarkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas yang diberikan seperti mobil dan motor dinas kantor yang diperoleh pegawai. Fasilitas diberikan pada pegawai berdasarkan jabatan, yaitu kepala dinas dan sekretaris kantor mendapatkan fasilitas berupa mobil dinas, dan seluruh kabid dan kasubid mendapatkan fasilitas motor dinas.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah suasana atau keadaan yang mendukung untuk menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah, dengan indikator : Perlengkapan dan fasilitas, Lingkungan tempat kerja dan Suasana kerja.

Tabel 3.2 Definisi Operasional

No.	Variabel	Indikator	Pernyataan	Sumber
1.	Kinerja	• Mutu pekerjaan. • Kejujuran. • Inisiatif. • Kehadiran. • Sikap. • Kerja sama. • Keandalan. • Pengetahuan. • Bertanggung jawab. • Pemanfaatan waktu.	• Mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. • Jujur dalam bekerja. • Mengerjakan pekerjaan yang diberikan tanpa menunggu perintah atasan. • Hadir dikantor sesuai jam kerja yang telah ditentukan. • Dapat memahami sikap yang berbeda-beda diantara sesama pegawai. • Mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya. • Handal dalam melaksanakan prosedur kerja. • Mempunyai pengetahuan yang tepat di bidang pekerjaan saya. • Dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan. • Mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.	Husein Umar, (2005)
2.	Kompensasi	• Upah dan Gaji. • Insentif. • Tunjangan. • Fasilitas.	• Penerimaan gaji sudah sesuai dengan standar gaji pegawai. • Kantor selalu membayar gaji tepat pada waktunya. • Upah yang didapat sesuai dengan pekerjaan. • Insentif yang diterima akan lebih mendorong untuk meningkatkan kinerja. • Insentif yang diterima memuaskan. • Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan. • Pemberian tunjangan membuat saya lebih loyal terhadap kantor. • Tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan kinerja terbaik bagi kantor. • Fasilitas mobil atau motor dinas yang didapat dari kantor mendukung pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan.	Simamora (2004)

3.	Lingkungan Kerja	• Perlengkapan dan fasilitas kerja. • Lingkungan tempat kerja. • Suasana kerja.	• Persediaan perlengkapan kerja yang cukup dapat mendukung terlaksanya pekerjaan dengan baik • Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggungjawab pegawai. • Adanya fasilitas penerangan ruangan yang baik. • Lingkungan kerja yang baik membuat pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan kantor. • Kebersihan lingkungan tempat bekerja telah memadai sehingga membuat pegawai nyaman dalam bekerja. • Adanya jaminan keamanan lingkungan yang di berikan. • Merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat bekerja. • Suasana tempat kerja memberikan kenyamanan untuk bekerja. • Hubungan dengan rekan kerja sangat baik. • Hubungan kerja dengan atasan sangat baik.	Sarwoto (2001)
----	------------------	---	--	----------------

3.3 Sumber Data

Sumber data adalah sumber subjek darimana suatu data dapat diperoleh.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang berasal dari sumber yang asli dan diumpulkan secara khusus untuk menjawab penelitian kita (Soeratno dan Arsyad, 2003:76). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner dari pegawai Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sekumpulan sumber lain, baik dari dalam maupun luar organisasi (Soeratno dan Arsyad, 2003:76). Data sekunder pada penelitian ini terdiri dari buku, jurnal, artikel, dan

sumber-sumber lain yang berkaitan dan memperkuat dasar penelitian serta sumber-sumber tertulis yang mengacu pada teori-teori yang ada.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Metode kuesioner menurut Indriantoro (2002:154) adalah pengumpulan data penelitian pada kondisi tertentu kemungkinan tidak memerlukan kehadiran peneliti. Pertanyaan peneliti dan jawaban responden dapat dikemukakan secara tertulis melalui kuesioner. Tujuan pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dari responden penelitian. Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang bersumber dari tiap-tiap indikator variabel penelitian, yang berupa daftar-daftar pertanyaan yang menyangkut objek penelitian yaitu kinerja, kompensasi, dan lingkungan kerja yang diajukan pada pegawai Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) kabupaten Bengkulu Tengah. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Sampel

Sampel adalah lingkungan terkecil dari populasi. Sedangkan populasi adalah keseluruhan individu yang ada dalam suatu objek penelitian, sementara pengertian individu dapat berarti orang, peristiwa, maupun benda (Sujana, 2001). Menurut Sugiyono (2001), “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu.

Dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.
Jadi dapat disimpulkan populasi merupakan kelompok tertentu dari sesuatu (orang, benda, peristiwa, dan sebagainya) yang ditetapkan peneliti sebagai subjek penelitian dan menjadi target kesimpulan dari hasil suatu penelitian.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah. Dimana jumlah poulasi atau jumlah keseluruhan pegawainya adalah sebanyak 43 orang pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel untuk diteliti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, yaitu mengambil data dari seluruh elemen populasi pegawai.

Tabel 3.5 Populasi Penelitian Pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah

No.	Bidang	Jumlah populasi
1.	Sekretariat. - Kepala - Sekretaris - Kasubbag Perencanaan - Kasubbag Keuangan - Staf	14
2.	Bidang Sosbud. - Kabid Sosbud - Kasubbid SDM - Kasubbid Sosbud - Staf	6
3.	Bidang Ekonomi. - Kabid Ekonomi - Kasubbid Perekonomian - Kasubbid SDA - Staf	5
4.	Bidang Pengolahan Data, Penelitian dan pengembangan. - Kabid Pengolahan Data, Penelitian dan Pengembangan - Kasubbid penelitian dan pengembangan - Kasubbid Pengolahan Data dan info - Staf	6
5.	Bidang Evaluasi dan Pengendalian. - Kabid Evaluasi dan Pengendalian - Kasubbid Evaluasi Program - Kasubbid pengendalian program - Staf	4
6.	Bidang Fisik dan Prasarana. - Kabid Fispra - Kasubbid Perhubungan dan Lingkungan Lihup - Kasubbid Fispra - Staf	8
Jumlah		43

Sumber : Hasil Penelitian 2014

3.6 Kriteria Pengukuran Skor

Untuk memudahkan pengukuran masing-masing item pernyataan diberi nilai dan skor berdasarkan Skala Likert. Skala Likert ini digunakan untuk mengetahui derajat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap suatu pernyataan dan untuk pemberian skor. Skala Likert yaitu skala yang digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social, dalam penelitian fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel (Sugiyono, 2003).

Untuk skor tertinggi diberi nilai 5 dan skor terendah diberi nilai 1.

Alternatif jawaban meliputi :

- a. Diberi skor 5, merupakan jawaban yang Sangat Setuju (SS).
- b. Diberi skor 4, merupakan jawaban yang Setuju (S).
- c. Diberi skor 3, merupakan jawaban yang Cukup Setuju (CS).
- d. Diberi skor 2, merupakan jawaban Tidak Setuju (TS).
- e. Diberi skor 1, merupakan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

Skala Likert digunakan untuk menjawab dan mengukur indikator penelitian. Penentuan kelas atas jawaban responden terhadap variabel penelitian berdasarkan skor adalah sebagai berikut :

- Nilai terendah dari kelas adalah $1 \times 1 = 1$
- Nilai tertinggi dari kelas adalah $5 \times 1 = 5$
- Interval kelas adalah $(5-1) : 5 = 0,8$

Dibawah ini kriteria atau standar penilaian jawaban adalah sebagai berikut:

- $1,0 - 1,80 =$ Sangat Tidak Baik
- $1,81 - 2,60 =$ Tidak Baik
- $2,61 - 3,40 =$ Cukup Baik
- $3,41 - 4,20 =$ Baik
- $4,21 - 5,0 =$ Sangat Baik

Sumber : Djarwanto dan Subagiyo (1996:148).

3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam mengukur data yang diperoleh pada penelitian ini sah dan handal dapat dilakukan analisis lebih lanjut maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2008:3) valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Pengujian validitas dilakukan bertujuan untuk menguji instrumen penelitian agar instrumen penelitian tersebut dapat memberikan hasil sesuai dengan cara menghitung dan membandingkan korelasi antara skor item dengan skor totalnya. Dengan demikian, uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2006).

Proses perhitungan akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 kemudian nilai r_{hitung} yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sesuai dengan jumlah n dan data signifikan (α) = 5% dalam pengujian validitas kuesioner dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (Sugiyono, 2008:248). Sampel responden untuk uji validitas berjumlah 43 orang ($N=43$).

Tabel 3.7.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

	r-hitung	r- tabel	Ket
Kompensasi			
1. Saya menerima gaji sudah sesuai dengan standar gaji pegawai.	0,316	0,301	Valid
2. Kantor selalu membayar gaji saya tepat pada waktunya.	0,582	0,301	Valid
3. Upah yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan saya.	0,500	0,301	Valid
4. Insentif yang saya terima memuaskan.	0,471	0,301	Valid
5. Insentif yang saya terima akan lebih mendorong saya untuk meningkatkan kinerja.	0,486	0,301	Valid
6. Tunjangan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan.	0,648	0,301	Valid
7. Pemberian tunjangan membuat saya lebih loyal terhadap kantor.	0,355	0,301	Valid
8. Tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan kinerja terbaik bagi kantor.	0,502	0,301	Valid
9. Fasilitas mobil atau motor dinas yang didapat dari kantor mendukung pelaksanaan pekerjaan yang saya lakukan.	0,580	0,301	Valid
Lingkungan Kerja			
1. Persediaan perlengkapan kerja yang cukup dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik.	0,571	0,301	Valid
2. Adanya fasilitas penerangan ruangan yang baik.	0,397	0,301	Valid
3. Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan bagi saya untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	0,623	0,301	Valid
4. Lingkungan kerja yang baik membuat saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan kantor .	0,594	0,301	Valid
5. Kebersihan lingkungan tempat saya bekerja telah memadai sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja.	0,558	0,301	Valid
6. Adanya jaminan keamanan lingkungan yang di berikan di tempat saya bekerja.	0,623	0,301	Valid
7. Saya merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat bekerja.	0,594	0,301	Valid
8. Suasana tempat kerja memberikan kenyamanan untuk saya bekerja.	0,419	0,301	Valid
9. Hubungan dengan rekan kerja saya sangat baik.	0,558	0,301	Valid
10. Hubungan kerja saya dengan atasan sangat baik.	0,339	0,301	Valid
Kinerja			
1. Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.	0,419	0,301	Valid
2. Saya jujur dalam bekerja.	0,433	0,301	Valid
3. Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan tanpa menunggu perintah atasan.	0,359	0,301	Valid
4. Saya hadir dikantor sesuai jam kerja yang telah ditentukan.	0,526	0,301	Valid
5. Saya dapat memahami sikap yang berbeda-beda diantara sesama pegawai.	0,363	0,301	Valid
6. Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya.	0,305	0,301	Valid
7. Saya handal dalam melaksanakan prosedur kerja.	0,452	0,301	Valid
8. Saya mempunyai pengetahuan yang tepat di bidang pekerjaan saya.	0,302	0,301	Valid
9. Saya dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan.	0,575	0,301	Valid
10. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.	0,498	0,301	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel 3.7.1 di atas diketahui bahwa seluruh nilai koefisien korelasi indikator penelitian (r-hitung) lebih besar dari nilai r-tabel 0,301. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator penelitian adalah **valid**.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2008:3) reliabilitas adalah derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran beberapa kali dengan gejala yang sama. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka koefisien reliabilitas. Untuk mengukur tinggi rendahnya reliabilitas salah satunya dapat menggunakan teknik pengukuran koefisien alpha dari cronbach. Semakin mendekati koefisien 1 alpha dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban skor dari tiap indikator. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 baik (sekaran,2006:192). Ujia reliabilitas dilakukan terhadap skor jawaban atau kuesioner yang diberikan terhadap responden dengan menggunakan program SPSS 16.0.

Tabel 3.7.2 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item	Alpha ^a Cronbach'S	Ket
1.	Kompensasi	9	0,690	Reliable
2.	Lingkungan Kerja	10	0,724	Reliable
3.	Kinerja	10	0,664	Reliable

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel 3.7.2 diatas diketahui seluruh nilai *Alpha^a Cronbach'S* variabel penelitian lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument penelitian adalah **realibel**.

3.8 Metode Analisis

Analisis data disebut juga pengolahan data dan penafsiran data. Analisis data ialah serangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokkan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah (dalam Burhanuddin, 2013). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Metode analisis kualitatif yaitu suatu metode analisis non statistik dimana analisis tersebut tidak berbentuk angka-angka, tabel-tabel atau grafik, melainkan berupa uraian-uraian yang mendukung hasil analisis statistik. Penelitian kualitatif juga bisa dimaksudkan sebagai jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya (Strauss dan Corbin, 2003). Sekalipun demikian, data yang dikumpulkan dari penelitian kualitatif memungkinkan untuk dianalisis melalui suatu perhitungan. Sedangkan metode analisis kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2003), metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka—angka dan analisis menggunakan statistik.

Metode statistik yang digunakan untuk melihat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai serta untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi kinerja

pegawai adalah menggunakan metode analisis regresi. Model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan program SPSS 16.0 dengan persamaan Analisis Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- X₁ = Kompensasi
- a = nilai konstan
- X₂ = Lingkungan Kerja
- B = Koefisien Regresi
- e = Error Terms

Pengujian terhadap hipotesi dilakukan dengan cara menguji signifikansi (pengaruh nyata) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) baik secara parsial maupun secara bersama-sama dilakukan dengan uji statistik uji t (*t-test*) dan f (*f-test*).

- Uji t (*t-test*) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dilakukan unit pada tingkat 95%. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai t_{hitung} yang dibandingkan dengan t_{tabel} pada alpha 0,05 (5%).
- Uji f (*f-test*) untuk mengetahui apabila variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, digunakan uji f dengan menilai f_{hitung} yang dibandingkan dengan f_{tabel} pada alpha 0,05 (5%).

- Kriteria Pengujian :
 - Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara sendiri-sendiri tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
 - Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.