

## Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Jombang

**Septian Ragil Anandita**

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

**Niken PujiAstutik**

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

**Wisnu Mahendri**

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

**Abstract.** *The purpose Of this study was to determine the effect of compensation and work environment on employee performance at Sekretariat DPRD Jombang. The method used in this study is a quantitative method. The population in this study amounted to 50 employees and the sample amounted to 50 respondents using a saturated sampling technique. Data was collected by the questionnaire method, which was then analyzed using multiple regression analysis using SPSS version 26. The results showed that partially compensation variable did not exist, influence on employee performance, while the work environment variable influences employee performance. Simultaneously, compensation and work environment variable have a positive effect on employee performance at Sekretariat DPRD Jombang. The results of the analysis of the coefficient of determination obtained 0,434 or 43,4% which means that the contribution of compensation and work environment variable to employee performance is 43,4%, while the rest is influenced by other factors outside this regression model.*

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

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Jombang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai dan sampelnya berjumlah 50 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang dikumpulkan dengan metode kuesioner, yang selanjutnya di analisis menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Jombang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,434 atau 43,4% yang artinya kontribusi variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 43,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.

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

### LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam berorganisasi, hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan atau organisasi dengan cara menilai, pemberian kompensasi dalam setiap

individu sesuai dengan kemampuan kerjanya, (Daryanto, 2017). Di era modern seperti ini sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik merupakan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi maupun perusahaan demi mencapai tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi ataupun perusahaan harus mengapresiasi para pegawai yang memiliki kualitas kinerja tinggi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu pegawai diberlakukan sebagai partner kerja dan bukan sebagai pekerja semata. Diantara faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi dan lingkungan kerja, (Adamy, 2016).

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja pegawai yaitu dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai kepada pegawai agar di dalam diri pegawai timbul semangat yang lebih besar, sehingga produktivitas dan kerjanya meningkat. Pemberian kompensasi dalam perusahaan memegang peran yang sangat penting karena dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja. Adanya pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dengan adanya kompensasi pegawai dapat memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

(Yani, 2012) membagi dua definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Yang pertama, Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kedua, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diartikan kegiatan perencanaan, pengorganisasian pengarahannya dan pengendalian atas pengadaan tenaga

kerja, pengembangan, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan manajemen tentang tenaga kerja atau pegawai baik organisasi maupun di perusahaan. Tenaga kerja dibutuhkan oleh perusahaan sehingga dalam mendapatkan tenaga kerja memerlukan rekrutmen, seleksi, penilaian dan kompensasi, (Daryanto, 2017).

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang pegawai akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para pegawai adalah melalui kompensasi.

Secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan para pegawai kepada perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung, (W Enny, 2019).

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. (Silaen, 2021).

Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai beserta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai beserta keluarganya. Jika statusnya dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak, yang akan merasakan kepuasan kerja semakin baik.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi pegawai. Artinya perusahaan memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh pegawainya. Keuntungan juga akan diperoleh oleh pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan dapat dicapai, karena salah satu sebabnya adalah pemberian kompensasi.

Dalam praktiknya pemberian dan penentuan jumlah kompensasi yang layak memiliki beberapa tujuan. Oleh karena itu, wajib bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang wajar dan sesuai seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

### **3. Lingkungan Kerja**

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja dan lain lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan pegawai yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja pegawai meningkat maka produktivitas pegawai juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar. (W Enny, 2019).

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana pegawai bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana pegawai tersebut bekerja. Dengan demikian, kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja. Lingkungan kerja di sebuah perusahaan perlu di perhatikan dan di pertimbangkan, karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung bagi pegawai. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai jika lingkungan kerja tidak memadai maka akan menurun kinerja pegawai. Lingkungan tempat kerja yang dikatakan bagus dan nyaman apabila adanya penyelenggaraan yang optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu, penentuan dan terciptanya lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan tercapainya tujuan organisasi, (Sari, 2019).

Dari beberapa definisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangatnya tinggi.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar pegawai dalam arti para pegawai merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta. Hal di atas inilah yang nantinya akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi setiap pegawainya dan akhirnya kontribusi dari setiap pegawai semakin mudah didapatkan, (W Enny, 2019).

Penulis menyimpulkan bahwa ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun yang pasti antara atasan atau pimpinan dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap orang yang berada di dalamnya. Perusahaan harus peduli dan memperhatikan para pegawainya, demikian juga sebaliknya. Yang akhirnya bisa menimbulkan motivasi kerja pegawai dan kinerja perusahaan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

- 1) Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer.
- 3) Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja tau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal, (W Enny, 2019).

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Rancangan Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2016) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih. Metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau menghubungkan antara dua variabel atau lebih.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif statistik yang berdasarkan filsafat positif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Jombang.

### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Mei 2023 sampai dengan Agustus 2023 yang bertempat di Kantor Sekretariat DPRD Jombang Jl. K. H. Wahid Hasyim No. 110 Jombang 61417.

### **C. Populasi, Sampel dan Sampling**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan unsur-unsur yang akan diteliti atau yang akan dijadikan sebagai objek penelitian dan tentunya kesimpulan yang ditarik hanya berlaku untuk keadaan dari objek-objek tersebut. (Sugiyono, 2016) juga mengatakan bahwa

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Jombang yang berjumlah 50 orang pegawai.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, (Sugiyono, 2016). Penelitian ini dilakukan penarikan sampel karena penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari penelitian sendiri, yang berasal dari obyek penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Jombang yang berjumlah 50 orang pegawai.

## 3. Sampling

Menurut (Sugiyono, 2016) mendefinisikan teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai macam teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil, kurang dari 100 orang.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## A. Gambaran Umum Sekretariat DPRD Jombang

### 1. Sejarah Sekretariat DPRD Jombang

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menyebutkan bahwa Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan unsur pendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan wewenang DPRD.

Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat menyebutkan bahwa tugas Sekretariat DPRD Jombang adalah menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang perangkat daerah disebutkan bahwa Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberi dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD. Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang Sekretaris yang secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung

jawab kepada Pimpinan DPRD, secara administratif bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

## **2. Visi dan Misi Sekretariat DPRD Jombang**

### **a) Visi**

Visi merupakan gambaran tentang identitas diri serta keadaan masa depan Sekretariat DPRD Jombang. Visi Sekretariat DPRD Jombang adalah bersama mewujudkan Jombang berkarakter dan berdaya saing.

### **b) Misi**

Misi adalah suatu pernyataan yang menggambarkan tujuan keberadaan (eksistensi) tugas, fungsi, perananan dan tanggung jawab Sekretariat DPRD Jombang.

Misi dari kesekretariatan DPRD Jombang antara lain:

- 1) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan profesional
- 2) Mewujudkan masyarakat yang berkualitas, religius dan berbudaya
- 3) Meningkatkan daya saing perekonomian daerah berbasis kerakyatan, potensi unggulan lokal dan industri.

Misi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Sekretariat DPRD Jombang adalah misi pertama yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan profesional. Oleh karena itu tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan yang disiapkan dan diupayakan merujuk pada misi yang telah ditetapkan.

## **B. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

### **1. Hasil Uji Validitas**

Uji Validitas dalam penelitian ini dihitung setiap item atau variabel dari variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Data yang diambil dari 50 responden tersebut selanjutnya diolah dan dihitung dengan menggunakan software SPSS versi 26.

Uji Validitas dalam penelitian ini dihitung pada item pertanyaan dari variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Perhitungan validitas instrumen berdasarkan pada perbandingan antara rhitung dan rtabel yang telah ditetapkan  $n=30$   $\alpha=0,05$  maka diperoleh  $r_{tabel} = 0,361$ .

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

No.	Butir Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Item 1	0,823	0,361	Valid
2.	Item 2	0,506	0,361	Valid
3.	Item 3	0,796	0,361	Valid
4.	Item 4	0,647	0,361	Valid
5.	Item 5	0,776	0,361	Valid
6.	Item 6	0,784	0,361	Valid
7.	Item 7	0,712	0,361	Valid
8.	Item 8	0,884	0,361	Valid
9.	Item 9	0,835	0,361	Valid
10.	Item 10	0,883	0,361	Valid
11.	Item 11	0,823	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan data tabel 1 diatas terdapat 1 sampai 11 pertanyaan variabel Kompensasi (X1) dengan semua pertanyaan terbukti valid karena memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No.	Butir Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Item 1	0,778	0,361	Valid
2.	Item 2	0,880	0,361	Valid
3.	Item 3	0,734	0,361	Valid
4.	Item 4	0,912	0,361	Valid
5.	Item 5	0,904	0,361	Valid
6.	Item 6	0,887	0,361	Valid
7.	Item 7	0,916	0,361	Valid
8.	Item 8	0,779	0,361	Valid
9.	Item 9	0,773	0,361	Valid
10.	Item 10	0,588	0,361	Valid
11.	Item 11	0,654	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan data tabel 2 diatas terdapat 1 sampai 11 pertanyaan variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan semua pertanyaan terbukti valid karena memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No.	Butir Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Item 1	0,833	0,361	Valid
2.	Item 2	0,553	0,361	Valid
3.	Item 3	0,919	0,361	Valid
4.	Item 4	0,885	0,361	Valid
5.	Item 5	0,766	0,361	Valid
6.	Item 6	0,855	0,361	Valid
7.	Item 7	0,774	0,361	Valid
8.	Item 8	0,639	0,361	Valid
9.	Item 9	0,765	0,361	Valid
10.	Item 10	0,617	0,361	Valid
11.	Item 11	0,747	0,361	Valid
12.	Item 12	0,541	0,361	Valid
13.	Item 13	0,821	0,361	Valid
14.	Item 14	0,900	0,361	Valid
15.	Item 15	0,625	0,361	Valid
16.	Item 16	0,833	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan data tabel 3 diatas terdapat 1 sampai 16 pertanyaan variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan semua pertanyaan terbukti valid karena memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel).

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner stabil. Dalam pengambilan keputusan uji reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach' Alfa lebih besar dari 0,70. Dibawah ini merupakan hasil uji reliabilitas menggunakan Software SPSS versi 26.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alfa	Standart Alfa	Keterangan
1.	Kompensasi	0,929	>0,70	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0,945	>0,70	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai	0,941	>0,70	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan data tabel 4 diatas, diketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach' alfa lebih besar dari 0,70.

## C. Data Identitas Responden

Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik pribadi responden yang diteliti dan deskripsi hasil penelitian dari variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian yang berkaitan dengan jenis kelamin responden diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4. 6 berikut ini:

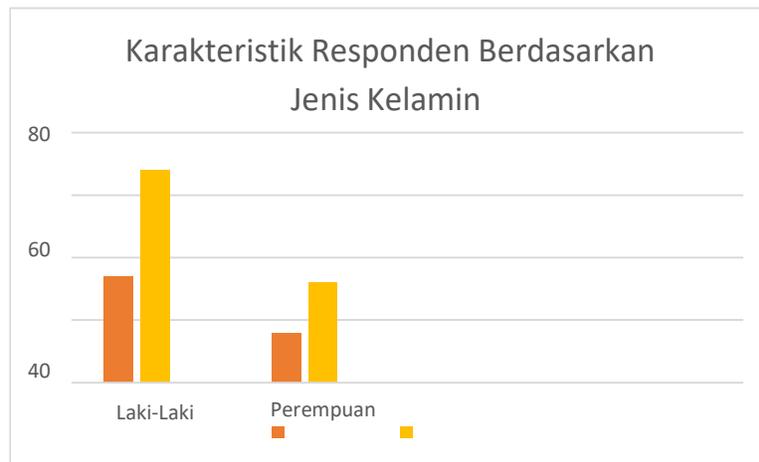
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	34	68%
2.	Perempuan	16	32%
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer diolah, 2023

Kategori responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari dua kategori yang tersaji pada gambar 1 dibawah ini:

Gambar .1 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel dan gambar diketahui bahwa dari 50 responden penelitian ini 34 orang atau 68 persen responden berjenis kelamin laki-laki dan 16 orang atau 32 persen responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi antara responden laki-laki dan perempuan lebih dominan oleh responden laki-laki.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Jombang

Pada variabel kompensasi terdapat indikator gaji, insentif, bonus, fasilitas dan tunjangan. Pada indikator gaji dipengaruhi oleh semangat kerja karena gaji yang diterima pegawai sesuai dengan harapan pegawai dan bisa memenuhi kebutuhan pegawai. Pada indikator insentif dipengaruhi oleh prestasi kerja pegawai dan penerimaan insentif diluar gaji yang diterima sehingga pegawai merasakan semangat untuk melakukan aktivitas bekerja.

Pada indikator bonus dipengaruhi oleh bonus yang diterima secara adil pada para pegawai sehingga pegawai tidak saling hasad sesama pegawai. Pada indikator fasilitas dipengaruhi oleh fasilitas perusahaan yang terpenuhi untuk kebutuhan para pegawai saat melakukan aktivitas bekerja. Pada indikator tunjangan dipengaruhi oleh tunjangan yang diterima pegawai bisa membantu kebutuhan hidup para pegawai.

Pada variabel ini, dari 50 responden masuk ke kategori baik sebanyak 48 orang atau 97%, pada kategori cukup terdiri dari 1 orang atau 1,5% dan kategori kurang terdiri dari 1 orang atau 1,5%. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) diatas dengan nilai T hitung  $0.816 < T$  tabel 2.012, maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa indikator besarnya gaji, insentif, bonus, fasilitas dan tunjangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh adanya kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi pegawai adalah kenyamanan dalam bekerja. Kompensasi yang di dapatkan oleh pegawai di luar gaji meliputi insentif, bonus, fasilitas dan tunjangan. Meskipun kompensasi yang diberikan cukup banyak, tetapi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Jombang tidak terpengaruh karena pegawai sudah merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya didapatkan.

Menurut (Iwan Adinugroho, 2022) menyatakan bahwa berpengaruh tapi tidak signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai dikarenakan kurang menentukan peningkatan kinerja pegawai, namun perusahaan tetap perlu memperhatikan kompensasi guna meningkatkan kinerja perusahaan walaupun hanya memberikan kontribusi yang kecil karena dengan adanya kompensasi pegawai akan tercipta semangat kerja yang tinggi untuk melakukan aktivitas bekerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Fauzan, 2022) yang meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur.

## **2. Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Jombang**

Dalam variabel lingkungan kerja, terdapat indikator penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan dan hubungan pegawai dengan pegawai lainnya. Indikator penerangan dipengaruhi oleh pencahayaan di ruang tempat bekerja bisa membantu menyelesaikan pekerjaan. Indikator suhu udara dipengaruhi oleh kondisi udara di ruang bekerja yang memberikan kenyamanan pada saat

melakukan aktivitas bekerja. Indikator suara bising dipengaruhi oleh suara yang bisa mengganggu konsentrasi saat melakukan aktivitas bekerja. Indikator penggunaan warna dipengaruhi oleh warna cat yang digunakan di ruangan tempat bekerja bisa memberikan efek semangat kerja dan tidak membosankan. Indikator ruang gerak yang diperlukan dipengaruhi oleh ruangan yang ditempati untuk bekerja selalu bersih dan nyaman akan memberikan kenyamanan saat melakukan aktivitas bekerja. Indikator hubungan pegawai dengan pegawai lainnya dipengaruhi oleh hubungan yang baik dan harmonis sesama rekan kerja tanpa melihat status dan jabatannya.

Pada variabel ini, dari 50 responden masuk ke kategori baik sebanyak 48 orang atau 97%, pada kategori cukup terdiri dari 1 orang atau 1,5% dan kategori kurang terdiri dari 1 orang atau 1,5%. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) di atas dengan nilai T hitung  $2.862 > T$  tabel 2.012.  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, ditemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin baik nilai lingkungan kerja maka tingkat kinerja pegawai pun semakin baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Munardi et al., 2021) yang meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.

### **3. Pengaruh antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Jombang**

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) di atas dengan nilai F hitung  $18.021 > F$  tabel 3.20 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang disebabkan kuatnya keterikatan kerja antar pegawai dengan organisasi dan adanya rasa tanggung jawab serta rasa ikhlas dalam bekerja. Hal ini di dukung dengan lingkungan kerja yang ada di Sekretariat DPRD Jombang yang nyaman dengan sirkulasi udara di ruang kerja yang baik dan ruangan yang rapi dan bersih sehingga para pegawai semangat untuk melakukan aktivitas bekerja juga meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Jombang.

Hal tersebut berarti apabila kompensasi dan lingkungan kerja diberikan kepada pegawai Sekretariat DPRD Jombang secara bersama-sama maka kinerja akan meningkat secara signifikan.

Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan (Martini, 2022) yang meneliti pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi) membuktikan bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Jombang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Jombang, karena mungkin kompensasi yang diberikan oleh pegawai kurang memuaskan sehingga para pegawai kurang merasa puas terhadap apa yang sudah didapatkan.
2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan apabila pegawai merasa puas terhadap fasilitas di tempat kerja yang cukup memadai dan lingkungan yang sangat nyaman untuk melaksanakan aktivitas bekerja, maka para pegawai akan lebih semangat untuk melakukan pekerjaan yang ada di kantor Sekretariat DPRD Jombang.
3. Dari kedua variabel independen dalam penelitian ini yaitu variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Jombang. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai secara bersamaan maka kinerja pegawai akan meningkat.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pihak Sekretariat DPRD Jombang hendaknya memberikan kompensasi secara adil untuk para pegawai, agar pegawai dapat merasakan kepuasan terhadap apa yang didapatkan dan bisa meningkatkan semangat kinerja pegawai. Hal ini mengingat masih adanya kelemahan pada variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai. Agar para pegawai berhubungan yang baik dan harmonis dengan pegawai lainnya tanpa melihat status dan jabatannya dan sesuai dengan lingkungan kerja yang ada di Sekretariat DPRD Jombang.
2. Untuk peneliti selanjutnya hendaknya mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan menggunakan analisis data yang berbeda, serta menambah jumlah variabel yang lain sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.
- Daryanto, B. &. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA ( Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi )*. 6 (2).
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*. 1 (2).
- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Fauzan, A. (2022). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA ( Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi )*. 6(2), 1860–1880.
- Iwan Adinugroho, A. & N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Mirai Management*, 7(3), 82–98.
- Martini, N. T. P. H. A. S. N. N. P. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 14, 181–190.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336.
- Sari, anak agung istri kirana. (2019). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sari, anak agung istri kirana. (2019). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Maharani, E., Umiyati, H., Haerana, Renaldi, R., Ahdiyati, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., & Widiyawati. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA “Perspektif, Pengembangan dan Perencanaan.”*. Cetakan Pertama. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-23. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Yani, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Mitra Wacana Media.

Yuesti, A. A. P. A. & A. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Denpasar: AB Publisher.