

PENGARUH DISIPLIN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN PASURUAN

Yuniarsih dan Margareth Setyorini
STIE Yayasan Palapa Nusantara Surabaya
Email : msetyorini@stieyapan.ac.id

ABSTRAK

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Penyelenggaraan pemerintahan memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang biasa kita sebut dengan manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen lini serta bagian non manajerial yang biasa kita sebut dengan pegawai. Karena tinggi rendahnya kinerja pegawai, secara langsung akan mempengaruhi tingkat kualitas kinerja di dalam instansi. Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan berjumlah 26 pegawai. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh secara serempak disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ; (2) terdapat pengaruh secara parsial disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

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

PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Penyelenggaraan pemerintahan memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Untuk maksud tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan maju tidaknya suatu instansi, artinya jika suatu instansi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka instansi itu akan maju dan sebaliknya jika suatu instansi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka instansi tersebut sulit untuk maju. Menurut Sutrisno (2014:133) "Potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional".

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang biasa kita sebut dengan manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen lini serta bagian non manajerial yang biasa kita sebut dengan pegawai. Karena tinggi rendahnya kinerja pegawai, secara langsung akan mempengaruhi tingkat kualitas kinerja di dalam instansi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, Mangkunegara (2013:79).

Berdasarkan pengertian tersebut, maka kinerja pegawai sangat penting bagi instansi atau lembaga pemerintahan agar tercapai tugas pokok dan fungsinya.

Untuk melakukan tugas pokok dan fungsi tersebut, Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan sangat membutuhkan tersedianya pegawai yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja pegawai yang optimal sangat di pengaruhi oleh disiplin kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja. Pandangan tersebut sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2013:79) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sikap-sikap seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan bonus.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut diperlukan lingkungan kerja yang mendukung. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja pegawai yang baik (Sedarmayanti, 2015:21). Lingkungan dan suasana kerja yang nyaman akan membuat seorang pegawai merasa rileks dan tenang sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Sehingga organisasi harus sebisa mungkin menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi lingkungan kerja yang di rasa nyaman dan aman bagi pegawai, akan membuat pegawai memiliki kinerja yang tinggi dan dapat mencapai target yang telah di tetapkan oleh organisasi.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, menurut Rivai (2014:824). Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah masih banyaknya penilaian negatif terhadap pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena dengan adanya disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kemauan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya kompensasi dan lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai tidak akan maksimal. Jadi adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya kompensasi dan lingkungan kerja yang baik sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas.

Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan.

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam menjalankan tata tertib dan kelancaran tenaga kerja diperlukan suatu peraturan atau kebijakan dari perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2012:825) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 1 Nomor 1 adalah kesanggupan pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang di tentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak di taati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2013:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Kebijakan pemerintah dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di tuangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pada pasal 1 dijelaskan bahwa ini yang dimaksud dengan :

1. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.
2. Pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS pusat dan PNS daerah.
3. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
4. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil.
5. Upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh Pegawai Negeri Sipil yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif.

Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standart yang harus dipenuhi.

Menurut Hasibuan (2013) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya disiplin pegawai yaitu : tujuan dan kemampuan , teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Semua faktor itu pasti berpengaruh terhadap penerapan disiplin dalam organisasi.

Mengacu pada Dessler (2012), Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya, apabila anggota organisasi yang bersangkutan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Perilaku disiplin pegawai merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu pembentukan disiplin kerja menurut Handoko (2013) dapat dilakukan melalui dua cara yaitu :

1. Disiplin Preventip (*Preventive Discipline*)
Disiplin preventip merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mendorong disiplin diri dan diantara para pegawai. Dengan cara ini pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.
2. Disiplin Korektip (*Corrective Discipline*)
Disiplin Korektip merupakan suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektip sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).

Tujuan Hukuman Disiplin Kerja berdasarkan PP No 53 tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah :

1. Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.
2. Untuk menumbuhkan sikap disiplin PNS, pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian mengamanatkan ditetapkannya peraturan pemerintah mengenai disiplin PNS. Selama ini ketentuan mengenai disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Namun demikian peraturan

pemerintah tersebut perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan, karena tidak sesuai lagi dengan situasi dan kondisi saat ini.

3. Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2012:125) ada dua tipe kedisiplinan sebagai berikut :

1. Disiplin retributif

Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proporsional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat. Tujuan dalam pendisiplinan ini adalah menghukum yang melanggar peraturan organisasi atau perusahaan.

2. Disiplin korektif

Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada pelanggaran-pelanggaran yang mesti di hukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. Tujuan akhir dari pendisiplinan ini adalah untuk membantu tenaga kerja mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.

Pemberian kompensasi kepada pegawai dalam sebuah organisasi sangatlah penting, karena dengan adanya kompensasi tersebut pegawai akan merasa senang karena hasil kerja mereka mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2013:117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Nawawi (2013:115) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Hasibuan (2013:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Sinungan (2013:181) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berbicara tentang kebijakan pemberian kompensasi, umumnya hanya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada pegawai. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik. Permasalahannya sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut kacamata perusahaan, belum tentu dirasakan cukup oleh pegawai yang bersangkutan. Menurut Nitisemito (2013) pengaruh kompensasi terhadap pegawai sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas pegawai banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Pada umumnya, pemogokan kerja yang sering terjadi di negara kita ini, sebagian besar disebabkan karena masalah upah.

Pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan, sebenarnya dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan kinerja pegawai, disamping dapat pula membuat pegawai frustrasi. Bagi pegawai yang memang memiliki keterampilan yang dapat diandalkan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya bagi pegawai yang tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kemampuan untuk meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan frustrasi.

Menurut Hasibuan (2013:119) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama
2. Kepuasan Kerja

3. Pengadaan Efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas Pegawai
6. Disiplin
7. Pengaruh Pemerintah

Menurut Nawawi (2013:76) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya 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.

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara 2013:68).

Menurut Dessler (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2014:118) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas 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 2013:159).

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2014)

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67).

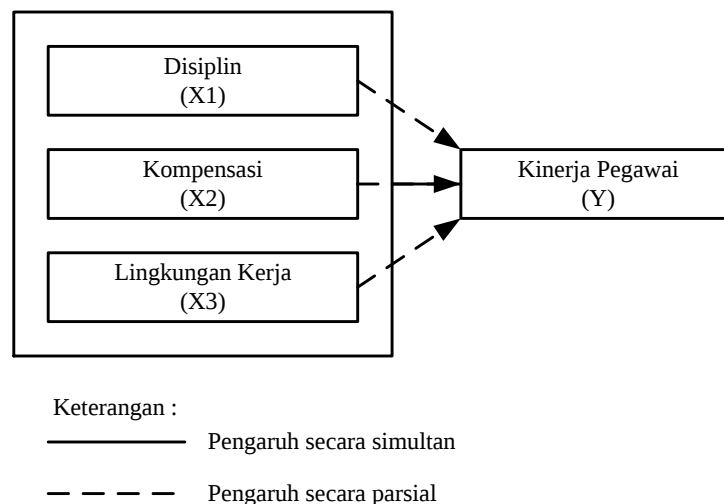
Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbins, 2015:71)

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi kerja dikemukakan Mangkunegara (2013), adalah :”Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”.

Selanjutnya Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa,”Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun sesuatu (barang)”. Selanjutnya Nawawi (2013) mengemukakan bahwa, penilaian kinerja bisa

didefinisikan dengan evaluasi hasil kerja dari seorang pegawai secara sistematis yang berhubungan dengan jabatannya dan potensi yang dimilikinya untuk dikembangkan.

Penilaian kerja memiliki sejumlah tujuan dalam organisasi yaitu dapat mengambil keputusan sumber daya manusia yang umum, misalnya dalam hal promosi, transfer, ataupun pemberhentian. Dapat mengidentifikasi pelatihan dan pengembangan, dan sebagai kriteria untuk mengukur kesahihan program seleksi dan pengembangan, serta dapat memberikan umpan balik kepada pegawai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja, juga sebagai dasar untuk mengalokasikan dan menentukan penghargaan (Robbins, 2015).



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

H2 : Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

H3 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan dengan jumlah 26 orang. Sampel yang dipergunakan adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan sensus, yaitu semua populasi diteliti (Sugiyono, 2015 : 78). Semua populasi 26 pegawai dijadikan sampel.

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas (X) yaitu variabel yang nilainya mempengaruhi nilai variabel lain, atau variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependent / variabel terikat (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas adalah :

- a. Disiplin (X_1) adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma yang berlaku, meliputi :
 - 1) Pegawai datang tepat waktu saat bekerja
 - 2) Pegawai patuh pada standar operasional perusahaan (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan
 - 3) Pegawai bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan
 - 4) Pegawai menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku
- b. Kompensasi (X_2) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi, meliputi :

- 1) Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan
- 2) Organisasi memberlakukan sistem insentif bagi pegawai yang bekerja dengan baik
- 3) Organisasi memberikan asuransi kepada seluruh pegawai
- 4) Tunjangan yang didapatkan sudah sesuai dengan pekerjaan tambahan yang dikerjakan pegawai
- 5) Organisasi selalu memberikan penghargaan bagi pegawai yang telah berhenti bekerja
- c. Lingkungan kerja (X_3) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, meliputi :
 - 1) Pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik
 - 2) Pencahayaan (penerangan) pada ruangan kerja sudah memadai
 - 3) Suhu udara pada ruangan kerja sesuai dengan keinginan pegawai
 - 4) Sistem keamanan di tempat kerja sudah berjalan dengan baik
 - 5) Lingkungan kerja mempermudah pegawai dalam bekerja sama dengan rekan kerja

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel terikat adalah kinerja pegawai.

Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, meliputi :

- a. Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditetapkan
- b. Pegawai selalu membuat rencana kerja sebelum melaksanakan tugas
- c. Pegawai memberikan ide/gagasan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi
- d. Pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Uji t untuk uji secara parsial dan uji F untuk uji secara simultan. Rumus tersebut adalah sebagai berikut :

Rumus Regresi Berganda :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (\text{Ghozali, 2015 : 46})$$

Keterangan :

- Y = kinerja pegawai
 X_1 = disiplin
 X_2 = kompensasi
 X_3 = lingkungan kerja
 β_0 = konstanta
 $\beta_1, \dots, \beta_3$ = koefisien regresi
 e = variabel pengganggu di luar variabel bebas

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut

Tabel 1. Uji Validitas Disiplin (X_1)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X1.1	0,676	0,000	Valid
X1.2	0,658	0,000	Valid
X1.3	0,641	0,000	Valid
X1.4	0,655	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai probabilitas keempat item pembentuk disiplin lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 2. Uji Validitas Kompensasi (X2)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X2.1	0,655	0,000	Valid
X2.2	0,726	0,000	Valid
X2.3	0,643	0,000	Valid
X2.4	0,650	0,000	Valid
X2.5	0,805	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk kompensasi lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X3.1	0,652	0,000	Valid
X3.2	0,819	0,000	Valid
X3.3	0,764	0,000	Valid
X3.4	0,643	0,000	Valid
X3.5	0,709	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk lingkungan kerja lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
Y.1	0,684	0,000	Valid
Y.2	0,746	0,000	Valid
Y.3	0,762	0,000	Valid
Y.4	0,692	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai probabilitas keempat item pembentuk kinerja pegawai lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat tingkat kehandalan instrumen sebagai alat ukur dalam penelitian, sehingga hasil penelitian nantinya benar-benar memenuhi standar ilmiah dan tidak bias. Untuk menguji reliabilitas instrumen ini menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*, hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
disiplin (X1)	0,662	Reliabel
kompensasi (X2)	0,654	Reliabel
lingkungan kerja (X3)	0,661	Reliabel
kinerja pegawai (Y)	0,645	Reliabel

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai reliabilitas disiplin sebesar 0,662 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
2. Nilai reliabilitas kompensasi sebesar 0,654 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
3. Nilai reliabilitas lingkungan kerja sebesar 0,661 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
4. Nilai reliabilitas kinerja pegawai sebesar 0,645 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).

Hasil perhitungan dalam analisis menggunakan program SPSS for Windows release 22.0 seperti yang tercantum pada lampiran, lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 6. Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	1,727
Disiplin (X ₁)	0,189
Kompensasi (X ₂)	0,401
Lingkungan kerja (X ₃)	0,053

Persamaan regresi linier berganda akan diperoleh sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,727 + 0,189 X_1 + 0,401 X_2 + 0,053 X_3$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (β_0) sebesar 1,727 menunjukkan besarnya kinerja pegawai, apabila seluruh variabel bebas tersebut sama dengan nol.
2. Koefisien regresi untuk disiplin (X₁) sebesar 0,189. Berarti jika disiplin (X₁) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,189 satuan.
3. Koefisien regresi untuk kompensasi (X₂) sebesar 0,401. Berarti jika kompensasi (X₂) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,401 satuan.
4. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X₃) sebesar 0,053. Berarti jika lingkungan kerja (X₃) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,053 satuan.

Nilai *adjusted R square* dimana hasil perhitungan dari lampiran 3 sebesar 0,613 atau 61,3 % pengaruh disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 61,3 %, sisanya 38,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Hasil uji t pada penelitian ini disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikan	Keterangan
Disiplin (X ₁)	4,794	2,073	0,000	Ada pengaruh
Kompensasi (X ₂)	5,648	2,073	0,000	Ada pengaruh
Lingkungan kerja (X ₃)	3,629	2,073	0,000	Ada pengaruh

Hasil uji t pada tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai t hitung disiplin(X₁) sebesar 4,794 lebih besar dari t tabel 2,073 menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.
2. Nilai t hitung kompensasi(X₂) sebesar 5,648 lebih besar dari t tabel 2,073 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.
3. Nilai t hitung lingkungan kerja (X₃) sebesar 3,629 lebih besar dari t tabel 2,073 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

PEMBAHASAN

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersamaan) antara disiplin (X₁), kompensasi (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin (X₁), kompensasi (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) secara simultan (bersamaan) mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai (Y). Jadi hipotesis yang

menyatakan bahwa disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signfikansi disiplin sebesar $0,001 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signfikansi kompensasi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signfikansi lingkungan kerja sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pasuruan diterima.

Diantara disiplin (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah kompensasi (X_2), hal ini karena nilai *correlation partial* yang berada pada tabel *coefficients* sebesar 76,9 % lebih besar dari nilai *correlation partial* variabel bebas lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito.2013, *Manajemen Personalia*”, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, H. Imam, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T, Hani, 2013, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, SP, Malayu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan KeduaBandung: Rafika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, H, Hadari, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbin, P. Stephen, 2015, *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa, Tim Indeks*, Gramedia: Jakarta.
- Sedarmayanti.2015, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2013, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo.2014, *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.