

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN TULANG BAWANG

THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND EMPLOYMENT ABILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN TULANG BAWANG

*Irwansyah Efendi¹, Ahiruddin², R.Bambang³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : irwansyahefendii99@gmail.com

Abstrak

Fenomena yang terjadi berkaitan dengan kompensasi di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulang Bawang, belum memenuhi unsur keadilan hal ini terlihat dari sistem pemberian kompensasi berupa tunjangan kinerja yang alokasinya tidak merata kepada seluruh pegawai. Permasalahan lainnya adalah kemampuan kerja pegawai masih kurang optimal yang berdampak pada tertundanya suatu pekerjaan. Melihat fenomena yang terjadi tentang kondisi faktual kompensasi dan kemampuan kerja, maka dengan sendirinya berdampak kepada permasalahan kinerja pegawai yang belum optimal. Kinerja pegawai yang belum optimal sangat mempengaruhi pencapaian progres kerja organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi capaian target dan realisasi program kerja yang telah direncanakan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh kompensasi dan kemampuan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 32 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 42,3%. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 31,5%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan dukungan organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 43,4%, sedangkan sisanya sebesar 56,6% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kompensasi, Kemampuan kerja, Kinerja

Abstract

The phenomenon that occurs is related to compensation in the Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulang Bawang, has not fulfilled the element of justice, this can be seen from the compensation system in the form of performance allowances which are allocated unequally to all employees. Another problem is the ability of employees to work is still less than optimal which has an impact on the delay of a job. Seeing the phenomenon that occurs regarding the factual conditions of compensation and work ability, it naturally has an impact on the problem of employee performance that is not optimal. Employee performance that has not been optimal greatly affects the achievement of the organization's work progress which will ultimately affect the achievement of targets and the realization of the work program that has been planned. The purpose of this study was to determine the influence of compensation and work ability either partially or simultaneously on employee performance. The sample in this study amounted to 32 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method used a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including the calculation of the validity test, reliability test, simple and multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination test. The results of hypothesis testing show that partial compensation has a positive influence on performance with a contribution of 42.3%. Work ability has a positive influence on performance with a contribution of 31.5%. Simultaneous hypothesis testing shows that training and organizational support together have a positive influence on performance with a contribution of 43.4%, while the remaining 56.6% is a variation of other variables outside of this study.

Keywords : Compensation, Work ability, Performance

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan organisasi yang maksimal tidak hanya tergantung pada unsur sumber daya keuangan dan yang lainnya, tetapi justru lebih tergantung pada unsur manusia sebagai pelaksana pekerjaan. Dengan kata lain Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi pemerintahan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Organisasi pemerintah dalam mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Untuk itu, peran sumber daya manusia sangat diperlukan dalam menghadapi segala perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia yang ada diorganisasi harus selalu dikembangkan secara berkelanjutan guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tujuan organisasi.

Upaya meningkatkan kinerja pegawainya, organisasi pemerintahan menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi guna menumbuhkan semangat kerja kepada para pegawai.

Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan kemampuan kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi yang layak, serta pemberian motivasi dengan meningkatkan kemampuan kerja pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari pihak organisasi.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Moekijat (2013 : 92) menyatakan kompensasi yang diberikan oleh organisasi sangat berarti bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja mereka daintara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan

kepada organisasi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai dan disiplin. Dapat dikatakan bahwa penghargaan atau kompensasi merupakan ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh organisasi manapun guna meningkatkan kinerja pegawainya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Fenomena yang terjadi berkaitan dengan kompensasi di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulang Bawang, belum memenuhi unsur keadilan hal ini terlihat dari sistem pemberian kompensasi berupa tunjangan kinerja yang alokasinya tidak merata kepada seluruh pegawai, tetapi hanya diberikan kepada pegawai berstatus PNS saja, sedangkan untuk tenaga kontrak tidak mendapatkannya, padahal di satu sisi pegawai kontrak inilah yang lebih banyak melaksanakan pekerjaan teknis.

Dinamika perkembangan sosial, pendidikan, dan pengetahuan berimbas kepada tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan publik.

Ilmu pengetahuan dan teknologi turut mengakselerasi gejala penyatuan persepsi terhadap suatu informasi sebagai *trend setter*, sehingga dewasa ini dapat dikatakan bahwa dalam beberapa hal karakteristik masyarakat desa tidak jauh berbeda dengan masyarakat perkotaan. Fenomena ini dengan sendirinya menuntut profesionalitas dari pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan bagi masyarakat dengan menampilkan performa atau kinerja yang maksimal. Untuk itu pegawai harus memiliki kemampuan kerja yang mampu menjawab tantangan yang semakin kompleks di masa yang akan datang.

Faktanya, pegawai belum mampu menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan dengan baik. Hal ini berkaitan dengan kualitas dan kemampuan kerja aparatur yang belum sesuai harapan, misalnya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sering mengabaikan Standar Operasional Prosedur (SOP). Selain itu, keterbatasan pengetahuan warga masyarakat tentang peran dan fungsi pegawai, menjadikan masyarakat tidak memiliki cukup pengetahuan tentang pengawasan terhadap tugas-tugas yang dijalankan oleh pegawai.

Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Robbins dalam Farlen (2015:19) mengatakan bahwa salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja.

Melihat fenomena yang terjadi tentang kondisi faktual kompensasi dan kemampuan kerja di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulang Bawang, maka dengan sendirinya berdampak kepada permasalahan kinerja pegawai yang belum optimal. Kinerja pegawai yang belum optimal sangat mempengaruhi pencapaian progres kerja organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi capaian target dan realisasi program kerja yang telah direncanakan.

KAJIAN TEORI

Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi dan karena itulah organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Mathis dan Jackson (2015:159) menyatakan salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Davis dalam Mangkunegara (2013:49) mendefinisikan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada organisasi. Kompensasi yang berarti penghargaan ternyata tidak hanya berbentuk pemberian upah/gaji, tetapi dapat juga berupa penghargaan non finansial lainnya yaitu suatu keinginan yang berasal dari kebutuhan egoistik yang bisa diwujudkan dengan pujian atau hadiah dan diumumkan kepada rekan-rekan sekerjanya.

Pendapat lain oleh Purnama dan Suhartini, (2013:38) mengatakan kompensasi secara luas dapat didefinisikan sebagai semua bentuk penghargaan baik yang bersifat finansial maupun non finansial yang terjadi sebagai suatu bagian dari adanya hubungan ketenagakerjaan. Moekijat (2013 : 92) menyatakan kompensasi yang diberikan oleh organisasi sangat berarti bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bagi tenaga kerja, kompensasi adalah sekedar uang dalam jumlah tertentu dan tunjangan, serta berbagai macam imbalan yang dapat dibelanjakan untuk membeli serangkaian benda material dan jasa.

Kompensasi menurut Handoko (2014 : 155) adalah suatu bentuk balas jasa atau imbalan yang berwujud uang dalam bentuk tertentu yang di dalamnya termasuk tunjangan-tunjangan maupun atas kemungkinan pemotongan yang dikenakan kepadanya di mana telah disesuaikan atas tingkat kemampuan dan tanggung jawab maupun kemampuan risiko yang dihadapi dalam melakukan pekerjaan yang telah ditentukan.

Pengertian kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli yang pada dasar intinya sama. Kompensasi adalah imbalan jasa pada pegawai-pegawai yang layak dan adil untuk bantuan-bantuan mereka dengan tujuan-tujuan organisasi.

Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam

suatu pekerjaan Robbins dalam Farlen (2015:19). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai didalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja pegawai sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai nya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau pegawai pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan

adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karna itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pengertian Kinerja

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawai nya. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2016:56) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Lalu Mangkunegara (2013:60) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai

(2014:13) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula kinerja organisasi. Dengan demikian organisasi perlu menetapkan tujuan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah permasalahan kompensasi, kemampuan kerja serta kinerja pegawai yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulang Bawang. Penelitian dilakukan dengan mengukur indikator pada semua variabel yang digunakan terhadap sifat populasi pada locus. Pelaksanaan kegiatan penelitian dilakukan antara Bulan Juni sampai dengan Bulan Agustus 2022.

Menurut Sugiyono (2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dengan demikian semua pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulang Bawang menjadi populasi dalam penelitian ini.

Berdasarkan data jumlah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulang Bawang adalah sebanyak 126 orang. Komposisi status pegawai terdiri dari 26 orang PNS, PHL 25 orang serta 75 orang TKS. Mendukung penelitian ini, dalam hal penentuan sampel penulis merujuk pendapat Arikunto (2012: 114) yang menyatakan “apabila dalam suatu penelitian terhadap subjek yang kurang dari 100, maka sampel dapat diambil dari keseluruhan populasi. Sedangkan jika subjek lebih dari 100 maka dapat diambil sampel sebesar 10% sampai dengan 25%. Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis mengambil sampel sebanyak 25% dari seluruh pegawai, yaitu sebanyak 32 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang obyektif, valid dan reliabel.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Studi kepustakaan (*Library Research*), dapat dikumpulkan melalui literatur, tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti. Teknik yang dilakukan adalah dokumentasi, yaitu tehnik pengumpulan data sekunder yang diperoleh dari buku-buku, jurnal, laporan-laporan administrasi dan kegiatan kerja Pegawai serta bahan tulisan yang menunjang penelitian ini.
2. Studi lapangan (*Field Research*), dilakukan langsung ke obyek penelitian, jenis-jenis data yang akan diungkap dengan masing-masing alat antara lain :
 - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian.
 - b. Kuesioner, yaitu tehnik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pernyataan secara tertulis dengan alternatif jawaban yang diajukan kepada responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi secara Parsial terhadap Kinerja

Untuk menguji pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai, penulis menggunakan uji statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel. Hasil Pengujian Parsial Pengaruh

Kompensasi terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.719	6.531		1.641	.009
X1	.747	.146	.650	5.132	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai t hitung Kemampuan kerja yaitu 3,525 dengan konstanta 5,978, pada t_{tabel} dengan db 32 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,697 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikansi variabel Kemampuan kerja adalah 0,003 yang berarti probabilitas 0,003, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulang Bawang .

Hasil koefisien arah regresi antara kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,747 dengan konstanta sebesar 10,719. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 10,719 + 0,747X_1$, hal ini berarti bahwa apabila skor kompensasi naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,747.

Persamaan regresi sebagaimana diuraikan di atas menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan ditampilkan. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Nitisemito (2015:150), bahwa dengan terpenuhinya kebutuhan minimal bagi pegawai melalui kompensasi ini, maka pegawai yang bersangkutan akan merasakan aman karena kebutuhannya akan terpenuhi. Sehingga kompensasi ini akan mempengaruhi prestasi kerjanya.

Nilai t hitung variabel

kompensasi yaitu 5,132 dengan konstanta 1,641 pada t tabel dengan db 32 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,697 karena t hitung > t tabel maka H_a diterima. Signifikansi variabel Kemampuan kerja pada tabel B adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulang Bawang. Prosentase nilai *R Square* sebesar 0.423 artinya sebesar 42,3 % variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi sedangkan sisanya 57,7 % lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini secara empiris mendukung penelitian terdahulu yang relevan. Khairati Salah satunya yaitu penelitian oleh Indriani (2019) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

b. Pengujian Hipotesis Pengaruh Kemampuan kerja secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai

Menguji pengaruh Kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulang Bawang, penulis menggunakan uji statistic t (uji t). Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel. Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.604	6.793		5.978	.000
X2	.381	.155	.087	3.525	.003

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,381 dengan konstanta sebesar 40.604. Dengan demikian, persamaan regeresinya adalah $Y = 40.604 + 0.381X_2$, hal ini dapat dijelaskan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulang Bawang.

Koefisien arah regresi antara Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.381 dengan konstanta sebesar 40,604. Dengan demikian, persamaan regeresinya adalah $Y = 40,604 + 0.381X_2$, hal ini dapat dijelaskan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulang Bawang.

Persamaan regresi sebagaimana diuraikan di atas menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan ditampilkan. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Robbins dalam Farlen (2015:19) bahwa salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja.

Nilai t hitung Kemampuan kerja yaitu 3,525 dengan konstanta 5,978, pada t tabel dengan db 32 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,697 karena t hitung > t tabel maka H_a diterima. Signifikansi variabel Kemampuan kerja adalah 0,003 yang berarti probabilitas 0,003, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulang

Bawang.

Nilai prosentase pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja (*R Square*) sebesar sebesar 0,315 artinya sebesar 31,5% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja sedangkan sisanya 68,5% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini secara empiris mendukung penelitian terdahulu yang relevan. Khairati Salah satunya yaitu penelitian oleh Kontu dkk. (2015) yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompensasi dan Kemampuan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja

Arah Koefisien Regresi Berganda Pengaruh Kompensasi dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel. Perhitungan Regresi berganda Pengaruh Kompensasi dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai ($X_1, X_2 - Y$)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.725	8.927		3.778	.001
X ₁	.303	.139	.355	2.184	.036
X ₂	.261	.175	.367	2.347	.031

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh a sebesar 33,725; b1 sebesar 0,303 dan b2 sebesar 0,261 bentuk persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = 33,725 + 0,303X_1 + 0,261X_2$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai adalah

searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b1 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,303 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan Kompensasi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja 0,303 satuan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh a sebesar 33,725; b1 sebesar 0,303 dan b2 sebesar 0,261 bentuk persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = 33,725 + 0,303X_1 + 0,261X_2$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b1 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,303 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan Kompensasi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja 0,303 satuan.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b2 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,261 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan Kemampuan kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja sebesar 0,261 satuan. Nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 33,725 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat Kompensasi dan Kemampuan kerja (X_1 dan $X_2 = 0$), diperkirakan Kinerja akan tetap sebesar 33,725 satuan.

Nilai F hitung sebesar 13,404 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,316 Nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi

dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulang Bawang. Nilai prosentase pengaruh kompensasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai (*R Square*) sebesar 0,434 artinya sebesar 43,4% variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas (kompensasi dan kemampuan kerja) sedangkan sisanya 56,6% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini secara empiris mendukung penelitian terdahulu yang relevan. Salah satunya yaitu penelitian oleh Afrianti, dan Mandaria (2021) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulang Bawang. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan *R Square* sebesar 0,423 artinya sebesar 42,3% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi.
2. Kemampuan kerjaberpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulang Bawang. Nilai *R Square* sebesar 0,315 artinya sebesar 31,5% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja.
3. Kompensasi dan kemampuan kerjaberpengaruh positif secara bersama–sama (simultan)

terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulang Bawang. Sebesar 43,4% variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas (kompensasi dan kemampuan kerja) sedangkan sisanya 56,6% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil jawaban kuisisioner maka dapat disampaikan implikasi sebagai berikut:

1. Hasil kuisisioner variabel kompensasi, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan nomor 4, yaitu Tunjangan kinerja diberikan kepada seluruh pegawai. Faktanya hanya pegawai bersatatus ASN saja yang mendapatkan tunjangan kinerja, sedangkan pegawai honorer yang berkontribusi cukup besar pada teknis pelaksanaan pekerjaan tidak mendapatkannya. Demi efektivitas kerja serta perimbangan tanggung jawab pada hasil kerja, maka selayaknya aturan mengenai pemberian tunjangan kinerja di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup khususnya serta Pemerintah Daerah Kabupaten Tulang Bawang yaitu Peraturan Bupati Tulang Bawang Nomor 8 Tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tulang Bawang perlu dilakukan revisi. Hal ini perlu menjadi perhatian, sebab mengingat pemberian tunjangan yang tepat haruslah memperhatikan unsur kelayakan dan keadilan.

2. Hasil kuisisioner variabel kemampuan kerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan nomor 3 yaitu saya merasa sanggup menyelesaikan pekerjaan yang belum pernah dikerjakan. Oleh karena itu kepada pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulang Bawang untuk dapat lebih mendorong pegawai memperluas wawasan serta mengembangkan kemampuan kerjanya, baik melalui program pemerintah maupun atas prakarsa pegawai sendiri.
3. Hasil kuisisioner variabel kinerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan nomor 2 yaitu saya selalu mampu memenuhi target sasaran kinerja yang ditetapkan. Oleh karena itu perlu ketegasan pimpinan unit kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tulang Bawang untuk mempertegas komitmen pegawainya dalam hal pencapaian sasaran kinerja sebagaimana yang telah ditetapkan dan disetujui bersama. Upaya demikian perlu dibarengi dengan penandatanganan pakta integritas serta evaluasi ketat secara berkala untuk menjamin bahwa seluruh pegawai akan bekerja maksimal dan berorientasi pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, dkk. 2021. *Pedoman Penulisan Tesis, Ujian Tesis dan Komprehensif*. Program Studi Magister Manajemen. Universitas S
- ang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung.
- Afrianti, Fitriana, Mandaria, Flory. Pengaruh Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Siulak, Kab. Kerinci. *Jurnal AKRAB JUARA Volume 6 Nomor 1 Edisi Februari 2021*.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta .
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Farlen, Frans. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda*. Yogyakarta: UPN Veteran.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi 3. Badan Penerbit Undip Semarang.
- Handoko, Hani T.. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Indriani, Tessa. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kemampuan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Freight Express Medan. *Jurnal Repository Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Vol 1 No 01 (2019)*.
- Kontu, Oktafia, Mekel, Peggy, Moniharapon, Silcyljeova. Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja Dan Kompensasi Terhadap

- Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado. *Jurnal EMBA 748 Vol.3 No.1 Maret 2015*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. Remaja Rosdakarya .
- Mas'ud, Fuad. 2014, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, Jackson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat, 2013. *Administrasi Perkantoran*. Bandung CV Mandar
- Nitisemito, Alex. S. 2015. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Purnama, N. S., & Suhartini. 2013. *Kepuasan Kerja dan Kompensasi*. *Jurnal Siasat Bisnis Th 1, Vol 5, 2011*.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, cetakan kedua, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ranupandojo, Heidjrachman. Husnan, Suad. 2013. *Manajemen Personalialia* , Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Soeroto. 2012. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, Edisi 2, Yogyakarta: UGM Press.