

**PENGARUH KOMPENSASI, SEMANGAT KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAN
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

Pamelia Deswita

desiafryanti42@gmail.com

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu

Mei Indrawati

Woro Utari

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to describe the influence of the compensation, spirit at work and work environment toward the performance of employees of Department of Education and Culture Indragiri Hulu District. This study also aims to know and examine the influence of both simultaneously and partially compensation, spirit at work and work environment toward the performance of employees in Department of Education and Culture Indragiri Hulu District. This research refers to survey research and the type of data analysis used as research including quantitative research. The research was conducted in the Department of Education and Culture Indragiri Hulu District with the population is amounting to 66 people. The sampling technique used in this study used a sampling census that is all members of the population into a sample of research. The result of data analysis shows that compensation, spirit at work and work environment have both simultaneously and partially a significant influence toward the performance of employees of Department of Education and Culture Indragiri Hulu District.

Keywords: compensation, spirit at work, work environment, performance of employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh baik secara simultan maupun parsial kompensasi, semangat bekerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian ini mengacu pada penelitian survei dan jenis analisis data yang digunakan sebagai penelitian termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu dengan jumlah populasi sebanyak 66 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sensus sampling yaitu seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu.

Kata kunci: kompensasi, semangat kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini terjadi berbagai macam perubahan. Perubahan tersebut memengaruhi penyelenggaraan manajemen berbagai organisasi, instansi pemerintahan maupun perusahaan. Upaya penyesuaian dalam budaya kerja yang diikuti kewenangan dan tanggung jawab para pegawainya perlu dilakukan oleh suatu organisasi, dan hal itu tercermin dalam struktur organisasi.

Tingkat kompensasi pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan dasar, martabat dan harga diri seorang pegawai. Apabila para Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu memandang kompensasi yang diterima belum memadai atau tidak sesuai, maka kepuasan kerja mereka bisa turun. Hal tersebut mengakibatkan semangat kerja pegawai akan turun pula dan hal ini juga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Sutrisno (2010) menyatakan bahwa 'semangat kerja mempunyai peranan yang cukup penting dalam suatu usaha organisasi dan juga mempunyai akibat yang positif terhadap keberhasilan usaha bersama'. Oleh karena itu pemimpin dan pihak manajemen Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu harus mempelajari sikap dan semangat kerja para pegawainya agar nanti mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian semangat kerja merupakan iklim atau suasana kerja dalam Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. Kondisi tersebut akan menentukan kerja sama antarpegawai dalam mencapai tujuan yang sama. Disamping itu semangat kerja pegawai menentukan pula keberhasilan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi seperti yang tertera pada visi misinya.

Semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu tergantung sepenuhnya kepada sumber daya manusia yang ada. Berdasarkan fakta apabila semangat kerja pegawai rendah, maka akan sukar mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini menjelaskan bahwa sumber daya manusia sangat penting bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu dalam mencapai visi dan misinya. Adanya hubungan kerja yang baik diantara pegawai dengan pegawai lainnya, pegawai dengan atasan/manajemen Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu, maka setiap pegawai akan merasa senang dan tenang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankannya, sehingga dapat tercipta kinerja yang tinggi.

Kompensasi yang selama ini diberikan oleh pihak manajemen Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu adalah kompensasi yang bersifat finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial berupa gaji pokok, uang jaga malam, insentif, lembur dan tunjangan jabatan sedangkan. Sedangkan kompensasi yang bersifat nonfinansial diberikan berupa promosi jabatan, pemberian *snack*, rekreasi dan tunjangan kesehatan.

Dengan adanya kompensasi-kompensasi tersebut, semangat kerja pegawai cenderung mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya keluhan yang menentang kebijakan pimpinan serta tingginya disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Selain itu juga para pegawai mematuhi peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh pihak manajemen. Peningkatan semangat kerja para pegawai tersebut dapat dilihat dari pelayanan terbaik yang diberikan kepada para pengguna jasa dan pelayanan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu.

Berdasar uraian di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yaitu : untuk mendeskripsikan pengaruh kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu; untuk mengetahui dan menguji pengaruh secara simultan kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu; dan untuk mengetahui dan menguji pengaruh secara parsial antara kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan atau pegawai telah dilakukan. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Sukadana (2007) berjudul 'Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai, serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Kota Denpasar Bali'. Berdasarkan hasil penelitian kompensasi memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai tetapi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu semangat kerja pegawai berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian tersebut disimpulkan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai

Indraguna (2009) meneliti tentang 'Pengaruh Semangat kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai PT (Persero) Petrokimia Gresik'. Hasil temuan Indraguna adalah secara simultan dan parsial semangat kerja dan lingkungan tempat kerja berpengaruh signifikan

terhadap motivasi kerja pegawai. Juga diungkapkan bahwa berdasarkan analisis regresi linier sederhana, motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Semangat kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Arifin (2008) dengan judul 'Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap kinerja pegawai BKP Surabaya'. Kesimpulannya, kompensasi dan semangat kerja secara bersama-sama dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Pegawai

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai atau yang diperlihatkan atau kemampuan kerja (Depdikbud, 2006: 53). Kinerja juga dijelaskan sebagai kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu ketekampulan, upaya dan sifat eksternal. Luthan (2006: 15) menjelaskan kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau *the degree of accomplishment* atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan Robbins (2008: 56) mengemukakan bahwa kinerja dapat diukur dari *output oriented measures throughput, efficiency and effectiveness*, disamping itu kinerja juga dapat diukur dari beberapa indikator antara lain *demand, economy, efficiency, effectiveness and equity*. Dengan demikian dapatlah dijelaskan kinerja atau performance adalah tingkat sejauh mana seorang pegawai mencapai keberhasilan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan dan ukuran yang berlaku para tingkat pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil usaha yang dicapai seseorang baik berupa produk atau jasa sesuai dengan beban tugas atau pekerjaan yang diberikan

perusahaan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah awal untuk menuju tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima oleh seorang pegawai dari tempatnya bekerja sebagai akibat dari tenaga/jasa yang telah diberikan kepada perusahaan tersebut (Handoko, 2008: 67). Kompensasi juga merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi (Simamora, 2009: 123). Selain itu Jackson (2006: 55) mengemukakan bahwa kompensasi dapat berbentuk intrinsik (internal) atau ekstrinsik (eksternal). Kompensasi bukan hanya penting untuk pegawai, melainkan juga penting bagi instansi itu sendiri karena program-program kompensasi merupakan pencerminan instansi itu dalam mempertahankan sumber daya manusia (Nitisemito, 2008: 40).

Bila instansi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi pegawai, tidak mustahil bagi instansi itu lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga baru, dan atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan pegawai. Komponen-komponen kompensasi dapat dibagi kedalam bentuk-bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) atau kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

Kompensasi non finansial (*non financial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang dapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan (Handoko, 2008: 127). Selanjutnya Nitisemito (2008: 89) menyatakan, semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan yang diharapkan akan lebih cepat selesai dan lebih baik. Untuk mengetahui dan mengembangkan adanya semangat kerja dalam suatu organisasi, Moekidjat menjelaskan semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Apabila pekerja-pekerja tempatnya merasa senang optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas pokok serta ramah tamah satu sama lainnya, maka mereka dikatakan mempunyai semangat yang tinggi atau baik. Apabila mereka nampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, gelisah dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti adanya semangat kerja yang rendah atau tidak baik.

Tinggi rendahnya semangat kerja para karyawan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang dinyatakan oleh Gorda dalam Nitisemito (2008: 94) yaitu kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, lingkungan fisik, tempat kerja dan lainnya.

Semangat kerja merupakan sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik. Ada beberapa indikator yang dapat dipergunakan sebagai alat ukur untuk semangat kerja. Taufiq (2007:129) mengemukakan beberapa faktor untuk mengukur semangat kerja antara lain kehadiran, kemauan, disiplin kerja, kesenangan dan kepuasan.

Lingkungan Kerja

Semakin besar organisasi maka semakin besar pula tuntutan fasilitas kerja

yang dibutuhkan oleh pegawai. Perkembangan teknologi yang semakin canggih menuntut kemampuan pegawai untuk bisa mengikuti perkembangan tersebut. Bila hal ini tidak diikuti maka akan berakibat kepada out put dan jalannya proses operasional dari organisasi tersebut.

Walaupun suatu organisasi akan menggunakan fasilitas kerja serba canggih tetapi kondisi sumber daya manusia yang ada tidak memungkinkan/tidak mendukung maka yang terjadi hanyalah *over cost*. Desller (Edisi bahasa Indonesia, 2007: 90) "mesin, alat, perlengkapan dan bantuan kerja yang digunakan. Termasuk di sini adalah informasi sehubungan dengan produk yang dibua, bahan-bahan yang diproses pengetahuan yang dihadapi atau diterapkan (seperti keuangan atau hukum), dan jasa-jasa yang disumbangkan (seperti penyuluhan atau perbaikan)".

Pengembangan sumber daya sangat perlu untuk ditingkatkan agar dapat terus sejalan dengan majunya teknologi. Emil Salim (2006: 89) Para teknokrat tidak pernah dan tidak akan pernah berhenti menciptakan dan mengembangkan teknologi baru yang canggih, tanpa perlu memikirkan peningkatan pengangguran serta pengaruh yang ditimbulkan terhadap ekonomi secara menyeluruh".

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan pengumpulan, pengolahan, analisis dan pengujian data yang dilakukan secara sistematis dan obyektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk menguntungkan prinsip-prinsip umum (M. Ali, 2002: 920). Penelitian diarahkan untuk mengetahui hal-hal yang dilakukan para pegawai yang menjadi sasaran penelitian dalam memecahkan masalah, bahan penyusunan rencana dan pengambilan keputusan. Hal ini dilakukan untuk mencari kejelasan, dan penelitian ini lebih mengacu pada penelitian survei karena digunakan untuk

maksud kejelasan. Penelitian ini kalau dilihat dari tujuannya termasuk penelitian terapan karena bertujuan untuk dipergunakan pengetahuan ilmiah yang telah diketahui untuk memecahkan masalah-masalah kehidupan praktis (Sugiono, 2008: 25). Demikian juga dari jenis data yang dijadikan penelitian maka penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif (Umar, 2009: 164).

Penelitian dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu yang beralamatkan di Jl Indragiri No 7 Pematang Reba Kabupaten Indragiri Hulu Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu yang berjumlah 66 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sensus sampling* yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Persamaan regresi berganda dirumuskan (Ridwan : 2008) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

A = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Semangat kerja

X_3 = Lingkungan kerja

Untuk memperoleh nilai dari b_1, b_2, b_3 dan a dipergunakan rumus :

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

Langkah selanjutnya adalah menghitung korelasi ganda dengan rumus :

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum X_1Y + b_2 \cdot \sum X_2Y}{\sum Y^2}}$$

Untuk menghitung besarnya kontribusi korelasi ganda dihitung dengan rumus :

$$kp = (R_{X_1X_2Y_{x_3Y}})^2 \cdot 100\%$$

Sedangkan menguji signifikansinya dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan rumus :

$$F_{hit} = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)} \quad (25)$$

Dimana :

- R = korelasi ganda
- n = jumlah responden
- m = jumlah variabel bebas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah mengetahui hasil penelitian statistik diskriptif, maka selanjutnya untuk menguji hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini digunakan analisis statistik inferensial. Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai digunakan analisis dengan uji F pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Analisis of Varians (ANOVA)

| Model | Sum of Square | df | Mean Square | F | Sig |
|----------|---------------|----|-------------|-----|----------------|
| 1 Regres | 4.256 | 3 | 1.419 | 7.6 | .00 |
| sion | 11.248 | 61 | .184 | 93 | 0 ^a |
| Residual | 15.503 | 64 | | | |
| Total | | | | | |

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai uji F hitung sebesar 7.693 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, karena nilai signifikansi 0.022 (lebih kecil dari 0,05) maka kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara simultan

antara kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu diterima.

Sementara untuk besarnya kontribusi pengaruh kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std Error of the estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|---------------------------|
| 1 | .524 ^a | .274 | .239 | .42941 |

Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R-square) sebesar 0.274 atau sebesar 27.4% Artinya bahwa sebesar 27.4% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 72.6% dijelaskan oleh variabel lain diluar peneltian ini.

Setelah dilakukan pengujian secara simultan (uji F), berikutnya dilakukan pengujian secara parsial (uji t). Hasil analisis data dengan menggunakan SPSS (Statistical Program for Social Science) diperoleh seperti pada Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | Standar dized Coefficients | t | Sig. | | |
|-------|-----------------------------|----------------------------|------|------|-------|------------|
| | | | | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 1.070 | .646 | | 1.657 | .103 |
| | Kompensasi | .297 | .097 | .354 | 3.057 | .003 |
| | Semangat Kerja | .330 | .140 | .267 | 2.352 | .022 |
| | Lingkungan Kerja | .318 | .146 | .251 | 2.176 | .033 |

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana pada Tabel 3 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 1.070 + 0.297 (X_1) + 0.330 (X_2) + 0.318 (X_3)$.

Nilai 0.297 menunjukkan bahwa apabila ada kenaikan pada kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar nilai 0.297 satuan. Nilai 0.330 menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam semangat kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar nilai 0.330 satuan dan nilai 0.318 menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar nilai 0.318 satuan.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dapat juga dilihat dari Tabel 3. Nilai *t* hitung untuk kompensasi sebesar 3.057 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.003 karena nilai signifikansi 0.003 (lebih kecil dari 0,05), maka kompensasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai *t* hitung untuk semangat kerja sebesar 2.352 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.022 karena nilai signifikansi 0.022 (lebih kecil dari 0,05) maka semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Nilai *t* hitung untuk lingkungan kerja sebesar 2.176 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.033 karena nilai signifikansi 0.33 (lebih kecil dari 0,05) maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data maka hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial antara kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu diterima.

Pembahasan

Dari hasil pengujian deskriptif statistik didapatkan bahwa kompensasi dalam kategori cukup baik, semangat kerja dalam kategori baik, lingkungan kerja dalam kondisi cukup baik dan kinerja pegawai dalam kategori baik. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu dalam kategori cukup baik. Sedangkan semangat kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu dalam kategori baik.

Pengaruh kompensasi, semangat kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa secara simultan kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. Hal tersebut ditunjukkan nilai signifikansi 0.000 (kurang dari 0,05). Dengan demikian maka apabila secara simultan ada perubahan pada kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja maka akan berpengaruh pada perubahan pencapaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. Apalagi bila dilihat dari nilai *R Square* sebesar 0.274 yang berarti sebesar 27.4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja. Nilai tersebut dalam kategori cukup besar, sedangkan sisanya yaitu 72.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja. Dengan pembasasan tersebut, perlu dicari lebih dalam kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja dalam mencapai kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan pula pengujian secara parsial antara kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Kompensasi adalah jumlah sesuatu yang diterima pegawai sebagai motif

untuk mencapai hasil kerja (Husein Umar, 2007:16). Kompensasi ini ada dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non financial yang indikatornya adalah kesesuaian gaji dengan hasil kerja, kesesuaian insentif yang diterima dengan hasil kerja, pengakuan hasil kerja, kesesuaian penghargaan yang diterima dengan hasil kerja dan promosi jabatan atas hasil kerja.

Berdasarkan hasil analisis data kompensasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 3.057 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.003 karena nilai signifikansi 0.003 (lebih kecil dari 0,05), maka kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan pada kompensasi ini berpengaruh signifikan pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai

Semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik. Sikap mental dari pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri hulu yang menunjukkan kesungguhan di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Taufiq, 2007). Indikator yang dipergunakan untuk menilai variabel semangat kerja adalah kehadiran, kemauan, disiplin kerja, kesenangan dan kepuasan

Berdasarkan hasil analisis data variabel semangat kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 2.352 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.022 karena nilai signifikansi 0.022 (lebih kecil dari 0,05) maka semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan positif

terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan pada semangat kerja ini berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar pegawai yang mempengaruhi aktifitas pegawai baik secara fisik maupun non fisik. Indikator yang dipergunakan untuk menilai lingkungan kerja ini sesuai dengan yang jelaskan oleh Sedarmayanti (2011:2) yaitu lingkungan fisik (tata ruang, tata letak, penerangan dan tingkat kebisingan), sarana-prasarana, efektifitas pemanfaatan sarana/prasarana, dukungan pimpinan dan kerjasama.

Berdasarkan hasil analisis data variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 2.176 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.033, karena nilai signifikansi 0.033 (lebih kecil dari 0,05) maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan pada lingkungan kerja ini berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Kondisi semangat kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu sudah baik tapi perlu ditingkatkan lagi supaya bisa menjadi sangat baik. Sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu perlu ditingkatkan lagi supaya bisa menjadi baik bahkan sangat baik.

Perlu upaya peningkatan kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja karena ketiga kondisi tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja

pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Nitisemito, Alek S. 2008, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Kelima. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Amir, M. Taufik. 2007. *Inovasi pendidikan melalui Problem Based Learning*. Kencana. Jakarta.
- Depdikbud. 2006. *Kurikulum 2006 Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar Pkn*. CV. Mini Jaya Abadi. Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Husein Umar. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. (Alih Bahasa V.A Yuwono. dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Andi. Yogyakarta.
- M. Ari Taufiq. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efisiensi Kerja Pada PT. KOEL Perkasa Sakti - Medan. USU. <http://library.usu.ac.id>
- Robbins, S., & Timothy A. J. 2008. *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Buku Terjemahan. Gramedia. Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika. Bandung.
- Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiono. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Alfa Betha. Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi Arikunto, Sudjanto dan Supardi. 2010. *Penelitian Tindakan Kelas*. Bumi Angkasa. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Dharmawan. Jakarta.
- Wexley, Kenneth N dan Gary A. Yukl. 2005. *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Perusahaan, Alih Bahasa: M. Shobarudin*. Rineka Cipta. Jakarta.