

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG BINA MARGA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN KUTAI TIMUR

Mihani

Jurusan Manajemen  
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Samarinda  
Email: mi\_hani@yahoo.co.id

## ABSTRAK

**Tujuan** : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur

**Desain/Metode**: Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 45 pegawai Bagian Bina Marga Dina Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur dengan status sebagai pegawai tetap. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner yang telah dirancang khusus didukung pula dengan wawancara dan dokumentasi yang relevan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda

**Temuan**: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi adalah yang dominan berpengaruh

**Jenis Penelitian** : Studi Empiris

**Kata Kunci** : Pendidikan dan pelatihan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-undang Nomor Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dinyatakan bahwa manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berhasil guna dan berdaya guna. Untuk mewujudkan itu, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Pada kondisi yang ada terdapat bahwa realisasi anggaran atas proyek Bina Marga yang ada di Kabupaten Kutai Timur belum dapat mencapai target semula atau pencapaian realisasi di bidang Bina Marga di Tahun 2017 belum mencapai 90% dari target semula. Sehingga pada kondisi yang nyata juga masih banyak didapati kondisi jalan dan jembatan di Kabupaten Kutai Timur yang belum selesai sehingga menimbulkan banjir dan masih terisolasinya sebagian saluaran perekonomian rakyat yang sangat membutuhkan unsur jalan dan jembatan yang layak. Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerjaan di bidang Bina Marga belum terlaksana secara maksimal. Dalam hal ini peranan sumber daya manusia di dalamnya yang berfungsi sebagai pelaksana adalah berperan sangat bsar terhadap permasalahan yang ada.

Kinerja yang dihasilkan pegawai di lingkungan bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur belum memenuhi harapan atau target yang ada sehingga perlunya usaha untuk dapat meningkatkan serta kekurangan yang ada di masa berikutnya. Pegawai sangat memerlukan dukungan baik secara materiil dan non materiil dari organisasi untuk dapat melaksanakan tugas secara lebih optimal. Hal ini juga terjadi di bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur, di mana karena kurangnya dukungan dari beberapa faktor internal organisasi mengakibatkan belum tercapainya kinerja yang diharapkan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur adalah berupa pendidikan dan pelatihan yang perlu ditingkatkan lagi, kompensasi yang diterima pegawai dan penciptaan lingkungan kerja yang memadai. Hal-hal tersebutlah yang akan mampu mendorong pencapaian kinerja pegawai sehingga pelayanan kepada masyarakat juga mampu untuk dicapai sesuai dengan tujuan dan fungsi organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan dari latar belakang masalah seperti telah diuraikan diatas, dapat diidentifikasi masalah yaitu Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur sebagai instansi pemerintah yang dapat memberikan Pelayanan perlu adanya perubahan yang harus dilakukan agar kualitas jalan dan jembatan di Kabupaten Kutai Timur dapat ditingkatkan. Salah satunya adalah pembinaan pegawai melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan, perbaikan kompensasi dan lingkungan kerja yang dapat diterapkan pada organisasi untuk meningkatkan kinerja para pegawainya agar lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga dapat berjalan secara optimal dan dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

## 1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur?
- 2) Manakah yang secara parsial berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Selanjutnya adalah tujuan penelitian yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh simultan dari pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai
- 2) Untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kinerja

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan suatu kinerja. Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun peggawainya. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Terdapat berbagai pengertian kinerja yang coba didefinisikan oleh para ahli di dalam hasil penelitian dan praktek yang telah dilakukan selama ini dan dalam kaitannya dengan pencapaian yang telah berhasil dicapai sesuai dengan yang telah ditargetkan suatu organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2010: 259) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2002:67), dikatakan bahwa "kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Selanjutnya Dessler (2005:176) memberikan

pendapat bahwa “Kinerja juga menunjukkan “derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang individu. Kinerja menggambarkan seberapa baik seseorang individu memenuhi pekerjaan”. Berdasarkan pengertian ini dapat dikatakan bahwa semakin optimal seseorang melaksanakan tugasnya, maka semakin tinggi kinerjanya. Menurut Wibowo (2008:65-66) Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pimpinan menjalin hubungan dengan pekerja; bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi; bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya; sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia bawahannya.

Berdasarkan dari uraian dan pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut maka dapat diketahui bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil kerja 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.

Selanjutnya menurut pendapat dari Sutrisno (2009:167) mengemukakan bahwa untuk mengukur perilaku atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu kinerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah diharapkan. Pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang kinerja kunci bagi instansi yang bersangkutan. Bidang kinerja kunci tersebut adalah:

1. Hasil kerja: Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan;
2. Pengetahuan pekerjaan: Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja;
3. Inisiatif: Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul;
4. Kecekatan mental: Tingkat kemampuan dan kecapatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada;
5. Sikap: Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan;
6. Disiplin waktu dan absensi: Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## 2.2. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan latihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pendidikan dan pelatihan (diklat) pada pegawai. Secara konkrit penataran perilaku berbentuk meningkatkan kemauan dan kemampuan itu mencakup kemampuan kognitif, afektif maupun psikomotorik. Oleh sebab itu tujuan pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan kemampuan pegawai di lingkungan organisasi yang pada akhirnya akan membawa dampak pula terhadap organisasi.

Pendidikan dan pelatihan menurut Panggabean (2002:25) adalah sebagai cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang. Komponen pelatihan menurut Mangkunegara (2003:63) adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur;
- 2) Para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (Profesional);
- 3) Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai;
- 4) Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta;

Selanjutnya dikemukakan oleh Moekijat (2003) bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengembangkan keterampilan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif;
- 2) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional;

- 3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kersjasama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki dua strategi yang dapat dilakukan oleh organisasi, yaitu: pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di dalam organisasi tempat kerja (*on the job training*) dan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di luar tempat kerja pegawai (*off the job training*). Strategi atau metode *on the job training* dilakukan oleh instansi kepada pegawai dengan tetap bekerja sambil mengikuti pendidikan dan pelatihan. Kegiatan ini meliputi rotasi kerja di mana pegawai pada waktu tertentu melakukan suatu rangkaian pekerjaan (*job rotation*).

### 2.3. Kompensasi

Salah satu cara manajer untuk meningkatkan produktifitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja adalah dengan memberikan kompensasi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah, perlu menyeleksi dan memberikan pelatihan kembali, dan itu memerlukan waktu yang cukup lama. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran juga akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan - keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan - tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan ketidakhadiran dan perputaran karyawan

Menurut Malayu Hasibuan (2009:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. William B. Werther dan Keith Davis, mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula, kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen

Menurut Veithzal (2004: 357) kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Sedangkan menurut Handoko (2000; 55) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Tingkat-tingkat kompensasi menentukan gaya hidup, status harga diri, dan peran karyawan terhadap organisasi. Selain itu kompensasi dapat mempunyai imbas besar atau motivasi dan produktivitas.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa kompensasi merupakan pemberian berupa uang atau barang, baik gaji maupun diluar gaji yang diberikan oleh pemimpin sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan pegawai kepada organisasi di mana tempatnya bekerja.

### 2.4. Lingkungan Kerja

Manusia dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dalam melaksanakan kegiatannya merasa nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan akibat dalam jangka panjang. Manusia seperti halnya semua makhluk hidup berinteraksi dengan lingkungan hidupnya. Ia mempengaruhi lingkungan hidupnya dan sebaliknya ia dipengaruhi oleh lingkungan hidupnya. Karena lingkungan yang memberikan kenyamanan kepada karyawan juga akan memberikan semangat pada karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga di harapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi

dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja, misalnya: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, suhu, udara, penerangan, dan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2001:12) dalam bukunya Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan kerja yang efisien. Menurut Salam (2014:161) Suatu penelitian juga menunjukkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yg lebih produktif

Menurut Siagian (2002:22) Kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kondisi fisik yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan bahkan juga mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan. Sarana dan fasilitas dapat dimaksudkan ketersediaan lingkungan kerja yang digunakan untuk pelaksanaan tugas sehari-hari dan fasilitas transportasi, komunikasi, peraturan dan prosedur kerja yang jelas. Seringkali seseorang tidak termotivasi untuk bekerja dan kadangkala bosan dengan rutinitas pekerjaan sehari-hari karena suasana lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti tidak tersedianya sarana dan fasilitas pendukung yang diperlukan dalam melancarkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai. Semangat kerja dapat terpacu apabila setiap pegawai merasakan lingkungan kerja mereka mendukung peningkatan produktivitasnya. Hasil pengujian hipotesis jalur menunjukkan bahwa metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, metode pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Fuad Nazar, Endang Siti Astuti dan Muhammad Faisal Riza (2014) yang berjudul "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT BTPN Cabang Pakis Malang)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh metode pelatihan terhadap motivasi, pengaruh materi pelatihan terhadap motivasi, pengaruh metode pelatihan terhadap kinerja karyawan, pengaruh materi pelatihan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT BTPN Cabang Pakis Malang. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan inferensi dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BTPN Cabang Pakis Malang sebanyak 60 karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiyono (2011) yang berjudul "Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru". Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh pendidikan pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di daerah kecamatan Grobogan. Populasi penelitian ini adalah terdiri dari 403 orang dan diambil sampel sebanyak 20% atau sebesar 80 orang responden. Teknik analisis adalah dengan menggunakan linear regresi berganda dan menghasilkan temuan bahwa secara simultan pendidikan pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru kecuali pendidikan pelatihan tidak berpengaruh signifikan. Dalam hal ini motivasi kerja juga menunjukkan sebagai variabel independen yang dominan berpengaruh terhadap kinerja dari pada variabel independen yang lainnya.

### III. METODE PENELITIAN

#### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu dengan cara mengumpulkan, mengklarifikasi, menganalisis, dan menginterpretasikan data-data yang diperoleh berdasarkan analisis yang dilakukan yang didukung oleh data-data yang diperoleh dari hasil jawaban atas persepsi dari seluruh responden pada pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur, di mana penelitian ini dilakukan, sehingga dapat memberikan gambaran tentang keadaan yang sebenarnya (Arikunto dalam Kaunang, 2013).



### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur, yang berstatus pegawai tetap (PNS), yang seluruhnya berjumlah sebanyak 45 orang pegawai. Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* atau teknik pengambilan sampel secara sengaja. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah dari seluruh populasi yang ada atau sebanyak 45 orang pegawai berstatus PNS, karena jumlah populasi berada di bawah 100.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metode studi lapangan ini yaitu dengan cara melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi yang berkaitan langsung dengan obyek dalam penelitian ini yaitu pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur dan dalam hubungannya dengan persepai atas variabel pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja serta kinerja. Adapun hasil jawaban seluruh responden tersebut dilakukan rekapitulasi dan kemudian divalidasi dan reliabili serta selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda ke dalam sarana program SPSS.

### Metode Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Kutai Timur, maka digunakan model regresi linear berganda dan juga dilakukan pula pengujian terhadap asumsi klasik. Adapun persamaan linear regresi berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi
$X_1$	= Pendidikan dan Pelatihan
$X_2$	= Kompensasi
$X_3$	= Lingkungan Kerja
e	= Error

Penelitian ini juga melalui pengujian asumsi klasik yang terdiri dari pengujian heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Selanjutnya dilakukan analisis koefisien determinasi berganda dan kemudian pengujian terhadap hipotesis yaitu pengujian simultan (uji F) dan pengujian secara parsial (uji t).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, penelitian ini melalui pengujian validitas dan reliabilitas data. Dalam hasil pengujian ini menunjukkan bahwa seluruh butir-butir pertanyaan dalam penelitian ini tidak mengalami gangguan validitas dan reliabilitas, sehingga butir-butir pertanyaan telah layak seluruhnya untuk dianalisis lebih lanjut ke dalam model analisis regresi linear berganda.

### Pengujian Terhadap Asumsi Klasik

#### Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 (Prayitno, 2011:288).

Pada penelitian ini ditemukan bahwa nilai VIF diperoleh nilai variabel pendidikan dan pelatihan = 1,284; motivasi kerja = 1,266; dan lingkungan kerja = 1,460, di mana seluruhnya adalah < 10. Selanjutnya nilai Tolerance pada variabel pendidikan dan pelatihan = 0,779; motivasi kerja = 0,790; dan lingkungan kerja =

0,685 atau seluruhnya adalah  $> 0,1$  sehingga menunjukkan bahwa pada model regresi bebas dari multikolinearitas.

### Pengujian Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah model regresi ada korelasi antara residual pada periode  $t$  dengan residual pada periode sebelumnya ( $t-1$ ). Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokorelasi. Metode pengujian yang umum digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) (Prayitno, 2011:292).

Berdasarkan dari table DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data ( $n$ ) = 45 serta  $k = 3$  (variabel independen) diperoleh nilai  $dL$  sebesar 1,3832 dan nilai  $dU$  sebesar 1,6663. Dengan ini maka didapat  $4-dU = 2,3337$  dan  $4-dL = 2,6168$ , karena DW (2,103) berada pada daerah antara  $dU$  dan  $4-dU$  atau  $1,6663 < 2,103 < 2,3337$  sehingga menunjukkan model regresi tidak terjadi gejala autokorelasi.

### Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu metode yang digunakan adalah dengan *Scatter Plot*, di mana hasil titik-titik harus tersebar di sekitar garis diagonal (Priyatno, 2011:303).

Pada hasil penelitian ini menunjukkan pula bahwa pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* jumlah titik-titik tersebar secara acak di antara garis diagonal, baik menyebar ke atas dan ke bawah dari titik 0 serta ke samping dan hal ini adalah menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

### Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian terhadap koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.804 <sup>a</sup>	.646	.621	24.61243	.646	24.983	3	41	.000	2.103

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan dari hasil pengujian pada Tabel 1. tersebut maka dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja adalah sebesar 0,804 atau 80,40 persen atau tergolong ke dalam kategori yang sangat kuat. Sedangkan tingkat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja adalah sebesar 0,646 atau 64,60 persen atau di mana terdapat sebesar 35,40 persen dipengaruhi juga oleh faktor yang lainnya di luar dari variabel penelitian ini termasuk juga *error* yang mempengaruhi kinerja.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen sesuai dengan hipotesis pertama yang telah dikemukakan dalam penelitian ini. Hasil uji F atau ANOVA dapat ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	45402,599	3	15134.200	24.98	.000
	Residual	28436.645	41	605.772	3	b
Total		70239.244	60			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan hasil uji F atau ANOVA di dalam Tabel 2. tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah > F tabel atau 24,983 > 2,83 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 atau jauh lebih kecil di bawah tingkat signifikansi 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F ini juga menjelaskan bahwa ke dua variabel bebas tersebut mampu menjadi sebagai prediktor terhadap kinerja pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur.

### Uji T

Uji t ini adalah bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual yaitu pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dalam menerangkan variabel dependen yaitu kinerja. Uji t berada pada tingkat signifikansi 0,05, di mana jika nilai probabilitas t lebih kecil dari 0,05 maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Hasil pengujian nilai t hitung ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	79.955	34.644		2.308	.026
	Pendidikan dan Pelatihan	.387	.096	.423	4.022	.000
	Kompensasi	.239	.055	.455	4.359	.000
	Lingkungan Kerja	.132	.097	.153	1.361	.181

a. Dependent Variable: Kinerja

Adapun hasil persamaan yang dapat dibentuk berdasarkan dari tabel 2. tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 79.955 + 0.387X_1 + 0.239X_2 + 0.132X_3 + e$$

Pada persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 79.955 menginterpretasikan bahwa jika variabel pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja bernilai tetap atau nol, maka kinerja adalah bernilai sebesar 79.955 satuan. Besarnya koefisien βX<sub>1</sub> adalah 0,387 yang menunjukkan bahwa arah hubungan positif atau searah antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja, di mana jika variabel pendidikan dan pelatihan naik sebesar 1 satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,387 dengan asumsi variabel independen yang lainnya adalah bersifat konstan. Besarnya koefisien βX<sub>2</sub> adalah 0,239 yang menunjukkan bahwa arah hubungan positif atau searah antara kompensasi dengan kinerja, di mana jika variabel kompensasi naik sebesar 1 satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,239 dengan asumsi variabel independen yang lainnya adalah bersifat konstan. Besarnya koefisien βX<sub>3</sub> adalah 0,132 yang menunjukkan



bahwa arah hubungan positif atau searah antara lingkungan kerja dengan kinerja, di mana jika variabel lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,132 dengan asumsi variabel independen yang lainnya adalah bersifat konstan.

Berdasarkan dari data pada Tabel 2. tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung pendidikan dan pelatihan adalah lebih besar dari pada nilai t tabel atau  $4,022 > 1,6829$  atau dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada 0,000 atau  $0,000 < 0,05$  maka tergolong signifikan pengaruhnya. Pada nilai t hitung kompensasi adalah lebih besar dari pada nilai t tabel atau  $4,539 > 1,6829$  atau dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Pada nilai t hitung lingkungan kerja adalah lebih kecil dari pada nilai t tabel atau  $1,361 < 1,6829$  atau dengan nilai signifikansi  $0,181 > 0,05$  yang menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Dalam hal ini menunjukkan pula bahwa variabel kompensasi adalah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karena nilai *standardized* variabel ini adalah yang terbesar dari yang lainnya atau sebesar 0,455 atau mendapai 45,50 persen pengaruhnya dari seluruh variabel independen yang lainnya.

### **Pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja atau dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa nilai pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan mampu memprediksi kinerja pegawai. Hasil ini dukung oleh perolehan nilai F hitung adalah sebesar  $24,983 > 2,83$  dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 atau jauh lebih kecil di bawah tingkat signifikansi 0,05. atau jauh lebih kecil di bawah tingkat signifikansi 0,05 yang menunjukkan hasil yang signifikan pengaruhnya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nazar *et al.* (2014) di mana pendidikan dan pelatihan dan motivasi secara simultan mampu berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian pula hasil ini mampu mengkonfirmasi hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiyono (2011) di mana pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Temuan penelitian ini mampu memberikan kontribusi terhadap manajemen sumber daya manusia yang ada di lingkungan Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kabupten Kutai Timur, di mana melalui suatu pendidikan dan pelatihan yang dapat diselenggarakan secara rutin dalam periode yang telah ditentukan dan berdasarkan dari tingkatan pendidikan dan pelatihan yang diberikan, tentunya akan semakin mampu berkolaborasi dengan kompensasi dan lingkungan kerja yang ada. Kolaborasi ini mampu berintegrasi menjadi satu menjadi suatu iklim psikologi yang baik dan membuat mental pegawai semakin kuat sehingga dan menciptakan semangat kerja yang tinggi akan lebih mampu di dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam pencapaian kinerja tertentu.

### **Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja**

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki nilai t hitung adalah lebih besar dari pada t tabel atau  $4,022 > 1,6829$  atau dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada 0,000 atau  $0,000 < 0,05$  maka tergolong signifikan pengaruhnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nazar *et al.* (2014), dan Sugiyono (2011) di mana faktor pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini mampu memberikan gambaran bahwa seara teori meningkatnya pendidikan dan pelatihan maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Metode pelatihan dan pendidikan yang diterapkan pada saat melaksanakan kegaitan ini adalah bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai sehingga mereka dapat lebih efektif di dalam bekerja. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Siagian (2004:175) bahwa proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konsepsional dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Seorang pegawai dituntut untuk dapat memenuhi kualtasi hasil kerja yang dicapai. Pegawai juga dituntut untuk mencapai target yang ditentukan oleh tempatnya bekerja, sehingga kinerja yang dicapai dapat pula dilihat dari kuantitas hasil kerjanya. Pendidikan dan pelatihan yang baik juga akan mampu membawa

manfaat, yaitu meningkatkan pengetahuan para pegawai atas budaya, membantu para pegawai yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para pegawai untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya organisasi menenankan pada inovasi, kreatifitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para pegawai untuk memberikan kontribusi bagi organisasi pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para pegawai untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya.

### **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja**

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai  $t$  hitung adalah lebih besar dari pada  $t$  tabel atau  $4,539 > 1,6829$  atau dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nazar *et al.* (2014), di mana faktor kompensasi yang diwakili dalam motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa melalui kompensasi disiplin yang berjalan di dalam Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur sudah berjalan dengan baik, namun masih perlu untuk ditingkatkan lagi, di mana kompensasi yang baik adalah mutlak untuk dilakukan dalam periode ke depan. Kompensasi yang diterima pegawai adalah merupakan sebagai perwujudan kontribusi langsung atas segala pengorbanan yang diberikan pegawai kepada organisasi. Dalam hal ini semakin tinggi tingkatan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab pegawai, maka tingkat kompensasi yang akan diterima pegawai adalah meningkat pula secara proporsional. Kompensasi yang diterima pegawai di lingkungan Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur baik dalam bentuk finansial dan non finansial selama ini dirasakan pegawai tergolong baik sehingga pegawai merasa bahwa mereka memiliki dorongan kerja yang kuat sehubungan dengan tugas dan tanggungjawab yang harus diselesaikannya baik di kantor administrasi maupun di lapangan. Pegawai tidak merasa mengalami kesulitan di dalam mengerjakan pekerjaannya karena juga didukung oleh tingkatan kemampuan dan keterampilan yang sesuai dan telah dimilikinya.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja**

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $t$  hitung motivasi adalah lebih besar dari pada nilai  $t$  tabel atau  $1,361 < 1,6829$  atau dengan nilai signifikansi  $0,181 > 0,05$  yang menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Hasil penelitian ini juga tidak mampu mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiyono dan Rahadhini (2011) di mana pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pendapat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja adalah tidak dapat diterima seluruhnya, di mana faktor lingkungan kerja bisa tidak mampu memperbarui pegawai secara psikologis. Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur adalah salah satu instansi pemerintah yang secara umum proyek atau pekerjaannya berada di lapangan yang relatif jauh dari kantor administrasi yang berlokasi di pusat kota. Kondisi ini membuat pegawai yang ada dalam jajaran Bidang Bina Marga atau dalam bidang jalan dan jembatan ini mampu secara sendirinya untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Karena lingkungan kerja yang ada dapat saja bervariasi dan tidak memiliki persamaan antara lokasi yang satu dengan yang lainnya sehingga kemampuan beradaptasi pegawai akan semakin kuat. Dalam hal ini pegawai telah memiliki motivasi yang tinggi karena adanya pendidikan dan pelatihan yang telah ditempuhnya dengan dukungan faktor kompensasi atau kontribusi yang diterima tergolong memuaskan dan sesuai dengan lokasi kerja yang ada. Hal-hal inilah yang membuat pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur tetap mampu menghasilkan kinerja yang baik bagaimanapun kondisi lingkungan kerjanya, dan mereka tetap mempunyai semangat kerja yang tinggi.

## **V. PENUTUP**

## Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur.
2. Pendidikan dan pelatihan, dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur, kecuali lingkungan kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini hasil penelitian juga menemukan bahwa faktor kompensasi adalah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## Saran

Berdasarkan dari kesimpulan tersebut maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Hendaknya Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur tetap mampu menjaga keseimbangan antara pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja melalui penyelenggaraan kegiatan pelatihan dan pendidikan secara teratur dan terjadwal. Selain itu juga instansi mampu memperhatikan tingkat kompensasi pegawai, terutama yang bekerja di lapangan. Hal lainnya adalah dengan membuat lingkungan kerja yang ada menjadi lebih baik dan nyaman sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Kompensasi dalam hal ini harus mendapatkan perhatian yang utama, mengingat pengaruhnya yang dominan terhadap kinerja pegawai. Hal yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan peningkatan kompensasi baik dalam bentuk finansial dan non finansial kepada pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga hal ini akan menjadi *trigger* dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi bagi pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mutiara S., Pangabean. 2002. *Manajemen Personal dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Bandung.
- Nazar Fuad, Astuti Endang Siti, Riza Muhammad Fasisal. 2014. Pengaruh Pendidikan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT BTPN Cabang Pakis Malang). *Jurnal Administrasi (JAB)* | Vol.13, No.1, Hal. 1-9.
- Priyatno, Dwi. 2011. *Buku Saku SPSS, Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Efisien dan Akurat*. MediaKom, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani Alam Bisnis*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- P. Siagian Sondang. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ke-I, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono dan MD Rahadhini. 2011. Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol.5, NO.1, Hal 1-10.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana: Jakarta.