

**STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA MENGGUNAKAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA,
DAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN DINAS PETERNAKAN DAN
PERIKANAN KABUPATEN GROBOGAN**

**Sugiyanti¹
Darmadi²**

**^{1,2} Program Studi Manajemen STIE Atma Bhakti Surakarta
Email:sudarmadi60@gmail.com**

ABSTRACT

The study purposes were determined the effect of work environment, work discipline, workload and compensation on employee's performance at the Department of Animal Husbandry and Fisheries Grobogan Regency either partially or simultaneously. The research type was used quantitative data with a population of 62 respondents. Data collection techniques were used observation, interviews and distributing questionnaires. The data analysis technique were used multiple linear regression, t test, f test and coefficient of determination. The research results showed that the work environment, work discipline, workload, and compensation have positive and significant effect on employee performance. The work environment is the most dominant variable on employee performance, so the Department of Animal Husbandry and Fisheries of Grobogan Regency needs to maintain air conditions, noise intensity and room coloring, if necessary, create a work atmosphere capable of providing comfort to employees while working.

Keywords: work environment, work discipline, workload, compensation and employee performance

PENDAHULUAN

M.T.E. Hariandja (2002) mengemukakan SDM adalah faktor penting bagi suatu perusahaan dibandingkan faktor-faktor lainnya. Sehingga SDM merupakan faktor penentu yang harus diatur secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kemampuan perusahaan. SDM adalah faktor yang sangat penting sebagai salah satu unsur dari dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2003) merumuskan manusia adalah bagian dari organisasi yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Sehingga, SDM seharusnya diatur sebaik mungkin sehingga mampu mendukung dan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Grobogan merupakan organisasi perangkat yang terdiri dari Sekretariat, Bidang Prasarana Sarana dan Penyuluhan, Bidang Pembibitan dan Produksi Ternak dan Bidang Kesehatan Hewan, ada juga Bidang Perikanan yang bertugas antara lain pembinaan, pemantauan, pengawasan dan pemberdayaan dan perijinan perikanan, perikanan tangkap dan perikanan budidaya. Organisasi adalah sebuah sistem yang terdiri dari komponen-komponen yang saling bekerja sama. Setiap komponen organisasi merupakan sub sistem yang memiliki keyakaan sistim untuk dirinya sendiri.

Salah satu komponen terpenting dalam pengelolaan SDM adalah mengenai kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas setelah melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam mencapai tujuan organisasi yang menjadi tugasnya. Faktor yang berpengaruh terhadap pencapai kinerja organisasi adalah kemampuan dan motivasi pegawai. Menurut Mathis (2002: 78), kinerja prgawai merupakan kegiatan yang dilaksanakan orang pegawai yang menunjukkan banyak sedikitnya kontribusi mereka terhadap perusahaan dalam bentuk kualitas dan kuantitas pencapaian, jangka waktu pencapaian, presentasi di tempat kerja, dan sikap kerjasama dalam pencapaian tujuan organisasi.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja atau yang disebut juga prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan seorang pegawai yang diukur secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang menjadi bebannya (Mangkunegara, 2006). Kinerja pegawai merupakan output proses kegiatan yang telah ditentukan dan direncanakan sesuai dengan waktu dan tempat pegawai yang bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153).

Nitisemito (dalam Nuraini, 2013: 97) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar pegawai yang dapat berpengaruh terhadap pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sebagai contoh pendingin udara, lampu yang mencukupi, dan sebagainya. Sementara itu menurut Simanjuntak (2003: 39) menyebutkan bahwa lingkungan kerja

merupakan seluruh alat dan perlengkapan yang dihadapi pegawai, lingkungan tempat bekerja, teknik kerja, yang mempengaruhi pekerjaan pegawai tersebut baik secara pribadi maupun kelompok.

Sama seperti apa yang sudah peneliti jelaskan diatas bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat pada sekitar karyawan kinerja, baik dari hal kebersihan kantornya, penerangan yang ada pada kantor, polusi udara yang ada di dalam kantor dan lain sebagainya. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja para pegawai. Seperti dapat menurunnya konsentrasi karyawan apabila berada di ruangan yang kurang bersih serta polusi udara yang kurang sejuk. Disiplin kerja menunjukkan besar kecilnya perasaan tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Disiplin kerja mendorong munculnya semangat kerja sehingga meningkatkan upaya untuk mewujudkan tujuan dari pegawai, organisasi, dan masyarakat. Sehingga, seorang pemimpin setiap saat selalu berusaha untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Pemimpin yang kepemimpinannya efektif, apabila memiliki karyawan dengan disiplin yang baik. Guna menjaga dan menaikkan tingkat disiplin sangatlah sulit, karena kedisiplinan dipengaruhi oleh banyak faktor. Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016: 86) menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan dan kerelaan seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di lingkungan kerjanya.

Disiplin kerja merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Tinggi rendahnya disiplin pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja. Disiplin kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk memiliki kinerja yang tinggi pula. Disiplin kerja yang tinggi ditunjukkan oleh pegawai datang tepat waktu ke tempat kerja, memakai pakaian yang sesuai ketentuan di kantor, serta mempergunakan alat dan perlengkapan kantor secara hati-hati. Pegawai yang disiplin mampu menghasilkan output kerja yang memuaskan dan mematuhi sistem kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tertib (Hasibuan, 2000: 190).

Pemberian beban kerja terhadap karyawan sangat perlu dipertimbangkan oleh seorang pimpinan karena apabila beban kerja yang diberikan oleh seorang pimpinan terhadap karyawannya itu tinggi maka kinerja karyawan tersebut dapat menurun. Munandar (2001) menyebutkan bahwa beban kerja merupakan tugas yang dikerjakan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu yang sudah ditentukan. Sementara itu Moekijat (2004) menyatakan bahwa beban kerja adalah hasil pekerjaan yang ditandai dengan volume pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Menurut Hasibuan M. S (2012) kompensasi yaitu semua penghasilan dalam bentuk uang maupun barang yang diterima oleh pegawai baik langsung maupun tidak langsung sebagai tanda imbalan dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai tersebut. Menurut Garry Dessler dalam Tubagus, kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh pegawai. Menurut Edwin B Flippo, kompensasi adalah imbalan yang dirasa adil dan layak atas jasa yang diberikan oleh karyawan dalam pencapaian organisasi. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat kepada karyawan akan memotivasi pegawai untuk bersemangat mencapai tujuan organisasi. Kompensasi merupakan hal yang sangat krusial bagi pegawai karena kompensasi menunjukkan ukuran prestasi kerja yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang sangat serius bagi seluruh karyawan. Kompensasi sendiri mengacu kepada bagaimana sebuah perusahaan membalas jasa para karyawannya yang telah memberikan kinerja dan pikirannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Antara kompensasi dan beban kerja yang dibebankan kepada pegawai harus sebanding dengan apa yang telah dilakukan pegawai tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan jenis penelitian kuantitatif yang mana hasil data penelitian nantinya kan berupa angka-angka dan juga analisisnya menggunakan statistik. Subyek atau populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Grobogan yang berjumlah 62

karyawan. Sampel penelitian adalah pegawai Dinass Peternakan dan Perikanan Kabupaten Grobogan. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan metode sampel jenuh (sensus), yang mana dengan cara mengambil seluruh populasi yang terdapat pada objek penelitian yaitu terdapat 62 responden.

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kinerja pegawai (Y). Variabel bebas (*independent variabel*) yang digunakan dalam penelitian ini antara lain lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), beban kerja (X_3) dan kompensasi (X_4). Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer didapat melalui kuesioner dan wawancara mendalam. Data sekunder diperoleh dari penelitian terdahulu yang sesuai dengan tujuan penelitian yang digunakan sebagai data pendukung dan pembanding hasil penelitian. Data dikumpulkan melalui teknik kuesioner dan wawancara. Penelitian menggunakan 5 kategori jawaban kuesioner, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara manual menyebarkan kuesioner yang telah dicetak dan juga diserahkan langsung kepada responden.

Pengujian terhadap instrument penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan teknik korelasi yakni person product moment correlation. Pengujian reliabilitas menggunakan nilai Cronbach Alpha dengan ketentuan bahwa instrumen penelitian reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,6. Hasil pengujian menunjukkan bahwa item kuesioner adalah valid dan reliable sehingga dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data dalam penelitian.

Uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Normalitas data diuji dengan menerapkan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Multikolinieritas data hasil penelitian diuji melalui nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor*. Heteroskedastisitas data penelitian dites melalui grafik *scatterplot* atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual yaitu ZPRED. Pengujian hipotesis menggunakan teknik antara lain Regresi Linier Berganda, Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F), dan Uji Koefisien Determinan (R^2). Uji regresi linier

berganda diterapkan guna menentukan pengaruh variabel penelitian yang terdiri dari beberapa variabel bebas dan satu variabel terikat. Uji parsial atau biasa disebut Uji t merupakan uji yang dilakukan dalam mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, yaitu variabel independen (bebas) yang terdiri dari lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan taraf kepercayaan 95% dan derajat kebebasan (*alpha*) 5% dengan $df = \alpha/2 ; (n-k-1)$.

Uji F adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui semua variabel independen (X) memiliki pengaruh terhadap dependen (Y) secara bersama-sama. Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilaksanakan melalui metode uji F pada taraf keyakinan 95% dan tingkat kesalahan analisa (α) = 5%. Koefisien determinasi dilaksanakan untuk menentukan besarnya kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) lebih menjelaskan kepada kemampuan dari variabel independen (X) dalam menerangkan variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu), dimana nilai R^2 yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variabel-variabel independennya dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Berdasarkan hasil uji yang menggunakan SPSS.22 diperoleh nilai sebagai berikut:

$$Y = -0,354 + 0,404 X_1 + 0,223 X_2 + 0,138 X_3 + 0,236 X_4$$

Dengan hasil persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan:

- a. $a = -3.798$ nilai regresinya negatif artinya adalah variabel lain di luar model penelitian ini akan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai..
 - b. $b_1 = 0,443$ artinya jika lingkungan kerja meningkat 1 poin, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,443 dengan asumsi variabel disiplin kerja, beban kerja dan kompensasi dianggap tidak ada perubahan/tetap.
 - c. $b_2 = 0,226$ artinya jika disiplin kerja meningkat 1 poin, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,226 dengan asumsi variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi dianggap tidak ada perubahan/tetap.
 - d. $b_3 = 0,240$ artinya jika beban kerja meningkat 1 poin, maka kinerja pegawai akan naik 0,240 dengan asumsi variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi dianggap tidak ada perubahan/tetap.
 - e. $b_4 = 0,232$ jika kompensasi lebih meningkat 1 poin, maka kinerja pegawai akan naik 0,232 dengan asumsi variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja dianggap tidak ada perubahan/tetap.
2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilaksanakan untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu pada taraf signifikansi harus lebih kecil dari 0,05. Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- a. Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima, maka variabel bebas secara individual berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak, maka variabel bebas secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil analisis uji t dengan menggunakan SPSS.22 sebagai berikut:

Tabel 1
Perhitungan Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.798	3.074		-1.235	.222
	X1	.443	.094	.420	4.692	.000
	X2	.226	.090	.230	2.504	.015
	X3	.240	.117	.199	2.049	.045
	X4	.232	.088	.262	2.641	.011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah, 2020

Dari hasil diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan diperoleh untuk variabel lingkungan kerja (X_1) dengan nilai sig. sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai t hitung $4,692 > t$ tabel 2,003. Hal analisis ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Kondisi ini menunjukan hipotesis 1 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan diperoleh untuk variabel disiplin kerja (X_2) dengan signifikansi sebesar 0,015 menunjukkan bahwa nilai sig. tersebut adalah di bawah 0,05 ($0,015 < 0,05$), selain itu nilai t hitung sebesar 2,504 $> t$ tabel 2,003. Hasil analisis ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

c. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan diperoleh untuk variabel beban kerja (X_3) dengan signifikansi sebesar 0,045 menunjukkan bahwa nilai tersebut di bawah 0,05 ($0,045 > 0,05$), selkain itu nilai t hitung sebesar 2,049 $> t$ tabel sebesar 2,003. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hal ini menunjukan hipotesis 3 yang menyatakan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

d. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan diperoleh untuk variabel kompensasi (X_4) dengan signifikansi sebesar 0,011 menunjukkan bahwa nilai tersebut di bawah 0,05 ($0,011 < 0,05$), se;lain itu nilai thitung sebesar $-2,641 > t$ tabel sebesar 2,003. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hal ini menunjukan hipotesis 4 menyatakan

kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

3. Hasil Uji Simultan (UJI F)

Pengujian hipotesis secara vbersama-sama dilaksanakan untuk menentukan tingkat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	227.146	4	56.787	25.307	.000 ^b
Residual	127.902	57	2.244		
Total	355.048	61			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2 hasil perhitungan diperoleh signifikansi sebesar 0,000^b. Pada taraf signifikansi sebesar 0,05 maka nilai sig. F sebesar 0,000 ini di bawah nilai 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai F hitung sbesar $25,307 > 2,53$. Sehingga hasil analiis ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis 5 yang menyatakan variabel bebas lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) terbukti kebenarannya.

4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilaksanakan untuk menentukan besarnya kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.614	1.498

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah, 2020

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa angka Adjusted R Square adalah 0,640. Hal ini berarti 64,0% variabel dependen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 64,0\% = 36,0\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti antara lain kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan lain-lain.

5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hipotesis pertama (H_1) yang menyebutkan bahwa adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung adalah 4,692 lebih tinggi dibandingkan t tabel. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan koefisien regresinya yang nilainya positif artinya lingkungan kerja lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hipotesis yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai telah terbukti kebenarannya. Hasil penelitian didukung dengan hasil penelitian (Putri Rizqy dan Ngatno, 2016, (Khaerul Hadi dan Baiq Nurul Hidayah, 2019), (Sri Rahayu Muhamad, Adolfina dan Genitia Lumintang, 2016), (Widi Purnama Sari), (Nora Pitri Nainggolan, 2018) dan menurut penelitian (AA Gede Kresnayana Pratama dan I Nyoman Sudharma, 2013) mengatakan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hipotesis kedua (H_2) penelitian ini adalah disiplin kerja. Nilai t hitung adalah 2,504 lebih tinggi dari t tabel. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan koefisien regresinya yang nilainya positif artinya disiplin kerja lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai telah terbukti kebenarannya. Hasil penelitian didukung dengan hasil penelitian

(Putri Rizqy dan Ngatno, 2016), (Wisnu Satria Wardhana dan Mashariono, 2018), (Widi Purnama Sari, dan menurut penelitian (AA Gede Kresnayana Pratama dan I Nyoman Sudharma, 2013) mengatakan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

7. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Hipotesis pertama (H_3) yang diuji adalah beban kerja. Nilai t hitung adalah 2,049 lebih tinggi daripada t tabel. Hasil analisis ini bermakna bahwa berpengaruh secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan koefisien regresinya yang nilainya positif artinya beban kerja lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai telah terbukti kebenarannya. Hasil penelitian didukung dengan hasil penelitian (Khaerul Hadi dan Baiq Nurul Hidayah, 2019), (Sri Rahayu Muhamad, Adolfini dan Genitia Lumintang, 2016), (Nora Pitri Nainggolan, 2018) dan menurut penelitian (Mei Rachman Sari, 2019) menyatakan beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

8. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis keempat (H_4) yang diuji dalam analisis ini adalah kompensasi. Nilai t hitung adalah 2,641 lebih tinggi daripada t tabel. Hasil analisis ini bermakna bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan koefisien regresinya yang nilainya positif artinya kompensasi lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai telah terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian didukung dengan hasil penelitian (Putri Rizqy dan Ngatno, 2016), (Khaerul Hadi dan Baiq Nurul Hidayah, 2019), (Wisnu Satria Wardhana dan Mashariono, 2018), (Sri Rahayu Muhamad, Adolfini dan Genitia Lumintang, 2016), (Nora Pitri Nainggolan, 2018), (AA Gede Kresnayana Pratama dan I Nyoman Sudharma, 2013), dan menurut penelitian

(Mei Rachman Sari, 2019) mengatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

9. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Namun apabila dilihat dari lihat nilai t hitungnya diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai yang paling tinggi yakni = 4,692 dengan signifikan 0,000. Dengan demikian disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang paling besar terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilaksanakan, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Grobogan.
2. Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Grobogan.
3. Beban Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Grobogan.
4. Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Grobogan.
5. Secara simultan keseluruhan lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,640 (64,0 %) artinya bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja dan kompensasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 64,0 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak masuk dalam pengujian ini sebesar 36,0%, seperti kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi. (2013). Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmindo. Semarang: Program Studi Psikolog Fakultas Psikolog Universitas Diponegoro Semarang.
- Hadi Khaerul, Hidayah Nurul Baiq. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kalimas Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah. *Jurnal Ilmiah*, 16 (2), 215-223.
- Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2006). Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Mathis. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekizat. (2002). Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung: Pionir Jaya.
- Moekizat. (2004). Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung: Pionir Jaya.
- Muhamad Rahayu Sri, Adolfina dan Lumintang Genitia. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 4 (1), 045-055.
- Munandar. (2001). Stress dan Keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nainggolan Pitri Nora. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT EX Batam Indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 135-154.
- Ngatno, Rizqy Putri. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5 (4).
- Notoatmodjo, K. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bima Aksara
- Nuraini. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Paramitadewi Ferrania Kadek. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*, 6 (6), 3370-3397.

- Putra, P. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan di PT X. *Jurnal Empati*, Vol.5.303-307.
- Sari Purnama Widi. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen*.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simanjuntak Payaman J. (2003). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sudarman Nyoman I, Pramana Kresnayana. (2013). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (9).
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wardhana Satria Wisnu, Mashariono. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 7 (8).