

Laporan Hasil Penelitian

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA
PADA KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara)**

Oleh:

**Dr. Tongam Sihol Nababan, SE.,MSi
Sanny Ellita Situmorang (NPM: 1810101064)**



**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
MEDAN
Semester Genap 2019/2020**

PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan Dan Kompensasi, Terhadap Kepuasan Kerja dan serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara)

Jenis Penelitian : Terapan

Ketua Peneliti :

- a. Nama Lengkap : Dr. Tongam Sihol Nababan, S.E., M.Si.
- b. NIDN : 0107056602
- c. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala IVB
- d. Jabatan Struktural : -
- e. Golongan/Pangkat : IV B/Pembina Tingkat I
- f. Program Studi : Magister Manajemen
- g. Alamat E-mail : tsnababan@gmail.com ; tsn@mail.uhn.ac.id

Anggota Peneliti:

- a. Nama Lengkap : Sanny Ellita Situmorang
- b. NPM : 1810101064
- c. Alamat E-mail : -

Lama Penelitian : 4 Bulan (Januari s/d April 2020)

Lokasi Penelitian : Pematang Siantar


Biaya Penelitian : Rp 10.000.000 (Sepuluh juta rupiah)

Sumber Biaya Penelitian : - Pascasarjana UHN Rp 7.500.000,-
- Dana Pribadi Rp. 2.500.000,-

Medan, April 2020

Ketua Peneliti




Dr. Tongam Sihol Nababan, SE., M.Si.
NIDN : 0107056602

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara. Responden penelitian berjumlah 30 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang selanjutnya data diolah dengan menggunakan SPSS 25. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Uji kualitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan metode *cronbrach's alpha* 0,60. Untuk menguji besaran pengaruh variabel bebas digunakan koefisien determinasi Adjusted R Square. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja, Pendidikan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pendidikan, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the Education, Work Environment and Compensation on Job Satisfaction and its impact on the Employee Performance of the Regional Employment Agency of North Tapanuli Regency. Research respondents are 30 people. Data collection using a questionnaire which then processed data using SPSS 25. The measurement scale used in this study is a Likert scale. The data quality test in this study was carried out using a validity test and a reliability test using the cronbrach's alpha 0.60 method. To test the magnitude of the influence of the independent variables used the coefficient of determination Adjusted R Square. Research shows that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. Education has a positive and significant effect on job satisfaction. Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on performance. Work environment, education and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Key Words: Work Environment, Education, Compensation, Job Satisfaction, Performance

DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar	viii
Abstrak.....	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN	
DAN HIPOTESIS	9
2.1. Kajian Pustaka	9
2.1.1. Kinerja Pegawai	9
2.1.1.1. Defenisi Kinerja Pegawai	9
2.1.1.2. Indikator Pengukuran Kinerja.....	10
2.1.2. Kepuasan Kerja.....	11
2.1.2.1. Defenisi Kepuasan Kerja	11
2.1.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi	
Kepuasan Kerja	12
2.1.3. Lingkungan Kerja	14
2.1.3.1. Defenisi Lingkungan Kerja.....	14
2.1.3.2. Indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.1.4. Pendidikan.....	18
2.1.4.1. Konsep Pendidikan	18
2.1.4.2. Indikator Pengukuran Pendidikan.....	20

2.1.5.	Kompensasi.....	20
2.1.5.1.	Konsep Kompensasi.....	20
2.1.5.1.	Indikator Pengukuran Kompensasi	23
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	24
2.3.	Kerangka Teoritis	29
2.4.	Hipotesis Penelitian	30
BAB III	METODE PENELITIAN	32
3.1.	Desain Penelitian	32
3.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian	32
3.3.	Populasi dan Sampel.....	33
3.4.	variabel dan Defenisi Operasional.....	34
3.5.	Skala Pengukuran	37
3.6.	Jenis dan Sumber Data.....	38
3.7.	Teknik Pengumpulan Data	38
3.8.	Uji Instrumen (Uji Prasyarat)	40
3.8.1.	Uji Validitas	41
3.8.2.	Uji Reliabilitas	41
3.9.	Uji Asumsi Klasik.....	42
3.9.1.	Uji Multikolinieritas.....	43
3.9.2.	Uji Heteroskedastisitas.....	43
3.9.3.	Uji Normalitas.....	44
3.10.	Analisis Data	45
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1.	Hasil Penelitian.....	48
4.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	48
4.2.	Demografi Responden	66
4.3.	Statistik Deskriptif Penelitian	68
4.4.	Uji Kualitas Data	82
4.4.1.	Uji Validitas	83

4.4.2. Uji Reliabilitas	88
4.5. Uji Asumsi Klasik.....	93
4.5.1. Uji Normalitas.....	93
4.5.2. Uji Multikolinieritas.....	94
4.5.3. Uji Heteroskedastisitas.....	95
4.6. Uji Hipotesis ..	96
4.6.1. Uji Parsial	96
4.6.2. Uji Simultan	100
4.6.3. Koefisien Determinasi	102
4.7. Analisis Data	102
4.7.1. Analisis Regresi Linier Berganda	102
4.8. Pembahasan ..	103
4.8.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	103
4.8.2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja.....	104
4.8.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	105
4.8.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	105
4.8.5. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja.....	106
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	107
5.1. Kesimpulan	107
3.2. Saran	107

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.3. Daftar Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil.....	5
2.1. Penelitian Terdahulu	25
3.1. Variabel dan Defenisi Operasional.....	35
4.1. Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan	66

4.2.	Demografi Responden Berdasarkan Golongan	67
4.3.	Demografi Responden Berdasarkan Eselon	67
4.4.	Hasil Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	68
4.5.	Hasil Deskriptif Variabel Pendidikan	70
4.6.	Hasil Deskriptif Variabel Kompensasi	73
4.7.	Hasil Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	76
4.8.	Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	79
4.9.	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	83
4.10.	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerjake II.....	84
4.11.	Hasil Validitas Variabel Pendidikan.....	84
4.12.	Hasil Validitas Kompensasi.....	85
4.13.	Hasil Validitas Kepuasan Kerja	86
4.14.	Hasil Validitas Kinerja Pegawai	87
4.15.	Hasil Reliabilitas Lingkungan Kerja	88
4.16.	Hasil Reliabilitas Variabel Pendidikan.....	89
4.17.	Hasil Reliabilitas Variabel Kompensasi	90
4.18.	Hasil Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	91
4.19.	Hasil Reliabilitas Kinerja Pegawai	92
4.20.	Hasil Multikololieritas	94
4.21.	Uji Hipotesis	98
4.22.	Pengujian Hipotesis Kepuasan Terhadap Kinerja	100
4.23.	Hasil Uji Simultan	101
4.24.	Hasil Koefisien Determinasi.....	102
4.25.	Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	103
4.26.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Berpikir	30
4.1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara	65
4.2. Hasil Uji Normalitas P-Plot	93
4.3. Hasil Heteroskedastisitas	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pegawai negeri sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan. Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkompeten dan memiliki skill di bidangnya. Pegawai ASN disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai ASN. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan.

Berlakunya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menjelaskan bahwa Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Hal ini menjadi dasar bagi setiap insani ASN harus memiliki nilai – nilai seperti yang disebutkan di atas dan memiliki kualitas dalam bekerja.

Peningkatan kualitas kinerja ASN menjadi sebuah kebutuhan seiring telah ditetapkannya daerah otonomi. Peningkatan kualitas kinerja ASN sendiri bertujuan mengubah “perilaku” ASN menjadi mampu melaksanakan tugas-tugas di setiap bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan yang diharapkan antara lain dipengaruhi oleh adanya dorongan atau motivasi dari pegawai untuk bersedia bekerja lebih keras, kepuasan kerja yang sesuai

dengan harapan setiap pegawai dan loyalitas atau rasa kecintaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Setiap instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Melihat luasnya wewenang yang diberikan pemerintah pusat kepada daerah, BKD sebagai Unit pelaksana dalam menjalankan manajemen kepegawaian mempunyai peran yang strategis dalam menentukan sukses tidaknya pembinaan kepegawaian di daerah yang berdampak langsung atau tidak langsung terhadap kinerja pemerintahan dan pelayanan publik di daerah. Selain itu penggunaan konsep manajemen strategi oleh BKD diharapkan akan mampu memperbaiki dan meningkatkan performance dan kinerja organisasi dalam merumuskan kebijakan dan administrasi kepegawaian, pembinaan kepegawaian serta pemberian pelayanan prima kepada PNS di daerah dan sekaligus akan membantu pemerintah daerah dalam mewujudkan e-governance (kepemerintahan yang baik).

Kabupaten Tapanuli Utara memiliki jumlah PNS sebanyak 5.357 orang yang terdiri dari 2.724 Tenaga pendidikan, 857 Tenaga Kesehatan, dan 1.776 Tenaga Teknis yang bertujuan untuk melayani masyarakat. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara mempunyai tugas pokok membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam merumuskan, menyelenggarakan, membina, serta mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah pada bidang Kepegawaian.

Mengingat pentingnya peningkatan kinerja aparatur pemerintah guna meningkatkan kualitas pelayanan publik, maka pemerintah daerah melakukan berbagai upaya yang berorientasi pada peningkatan kemampuan kerja PNS baik melalui pelatihan-pelatihan, pendidikan, bimbingan teknis termasuk juga kebijakan tentang pemberian tambahan penghasilan. Namun kinerja pegawai tidak

hanya dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, tetapi juga ditentukan oleh lingkungan kerja agar PNS merasa nyaman serta kompensasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Saat ini, PNS yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara sebanyak 30 orang yang terdiri dari berbagai jenis pendidikan. Tidak semua PNS tersebut ditempatkan sesuai dengan pendidikan formal yang dimilikinya. Hal ini terlihat pada pegawai BKD Kabupaten Tapanuli Utara yaitu dari berbagai latar pendidikan seperti sarjana pendidikan, sarjana theology ataupun sarjana kesehatan dan tidak sesuai dengan pekerjaannya sehari-hari. Hal ini dikarenakan bahwa untuk penempatan PNS sesuai dengan hasil dari Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT) ataupun karena faktor kedekatan dengan pimpinan. Maka dengan demikian PNS perlu dibenahi dengan pendidikan atau pelatihan singkat yang berkaitan dengan pekerjaan yang diemban sekarang untuk meningkatkan PNS dalam melaksanakan tupoksi yang ada. Dan fenomena yang dihadapi adalah adanya ketidaksesuaian pendidikan formal dengan tugas yang diemban.

Sekaitan dengan kompensasi, Pegawai BKD Kabupaten Tapanuli Utara menerima kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku bagi PNS. Kompensasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini difokuskan pada kompensasi finansial. Kompensasi finansial yang diterima oleh pegawai biro tersebut antara lain meliputi gaji pokok, tunjangan anak, tunjangan suami/isteri, Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP), biaya perjalanan dinas, dan tunjangan jabatan dan lembur.

Berdasarkan dari hasil observasi peneliti, adapun fenomena yang terjadi pada kompensasi adalah kompensasi yang diterima oleh pegawai dirasakan masih kurang memuaskan terutama kinerja pelayanan yang diberikan kepada masyarakat berkenaan dengan informasi pelaksanaan kegiatan organisasi. Rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh masih rendahnya pemberian tunjangan penghasilan (TTP), biaya perjalanan dinas dan uang lembur yang diberikan oleh BKD Kabupaten Tapanuli Utara. Tunjangan dalam bentuk financial diberikan kepada pegawai masih dirasakan kurang memadai efek adanya pemotongan TTP dan beban kerja yang harus ditanggung oleh pegawai

dalam menjalankan tugasnya. Dimana pegawai hanya mendapatkan gaji bulanan dan sedikit tunjangan yang dirasakan masih kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup pegawai dan keluarganya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Adapun Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3. Daftar Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil

No	Jenis Penilaian	Frekuensi Pegawai berdasarkan SKP	
1	Sasaran Kerja PNS		52,37
2	Perilaku Kerja	- Orientasi pelaporan	< 85
		- Integritas	< 85 s/d 90
		- Komitmen	< 91 s/d 95
		- Disiplin	< 91 s/d 95
		- Kerjasama	< 91 s/d 95
		- Kepemimpinan	< 91 s/d 95

Sumber: (BKD Kabupaten Tapanuli Utara)

Pada tabel di atas menunjukkan, total nilai pegawai berkaitan dengan 7 dimensi penilaian tersebut relatif berbeda satu sama lain, di satu sisi, ada pegawai di skor penilaian SKP relatif tinggi dan sebaliknya juga tidak sedikit diantara pegawai yang memperoleh scor penilaian relatif rendah. Daftar SKP ini diharapkan dapat mewakili fenomena yang terjadi pada kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.

Dapat dipahami bahwa kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah relatif berbeda satu sama yang lain. Disatu sisi ada pegawai yang memiliki kinerja sangat baik dengan nilai SKP lebih

besar dari 95. Dan sisi lain juga ada pegawai dengan kinerja dengan baik dengan nilai SKP lebih kecil dari 85. Hal ini merupakan hal penting yang seharusnya dicermati oleh pemerintah daerah berkaitan dengan kinerja pegawai Negeri sipil. Bagaimana pun juga adanya pegawai yang memiliki kinerja rendah tentunya akan menjadi kendala bagi Biro tersebut guna meningkatkan kinerja guna mendukung kegiatan operasional secara keseluruhan, dengan adanya nilai yang lebih kecil dari 85 mengindikasikan bahwa masih ada pegawai yang kinerjanya kurang maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan upaya untuk mencari pendekatan yang dapat memuaskan seperti lingkungan kerja, pendidikan dan pemberian kompensasi sehingga dapat memberi kepuasan pegawai serta dapat memberikan peningkatan kinerja organisasi. Alasan tersebut telah mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk tesis dengan judul: *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan Dan Kompensasi, Terhadap Kepuasan Kerja dan serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara)*.

1.2 Perumusan Masalah.

Permasalahan yang hendak dijawab dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara?
2. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara melalui kepuasan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara melalui kepuasan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Memberikan saran/masukan untuk pimpinan dalam mengambil kebijakan dalam rangka pembinaan PNS menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam pembangunan dan pelayanan public pada BKD Kabupaten Tapanuli Utara dalam pemerintahan.
2. Bahan pertimbangan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara dalam pengambilan kebijakan berkenaan dengan usaha meningkatkan kinerja PNS di Kabupaten Tapanuli Utara.
3. Bahan menambah wawasan bagi peneliti.
4. Sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Defenisi Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja adalah sebuah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi Rivai (2004). Menurut Hasibuan (2007) bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai menurut Mahsun (2006) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian, pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa secara garis besar kinerja adalah sebagai hasil kerja seseorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya guna untuk mencapai tujuan instansi pemerintah.

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut: a) hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya. b) kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan. c) tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan. Aspek-aspek diatas sejalan dengan Prabu

Mangkunegara (2010) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mengacu pada pengertian pendapat di atas, bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Selain itu dapat juga diartikan bahwa kinerja adalah kinerja yang merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2. Indikator Pengukuran Kinerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur: SKP dan perilaku kerja. Tata cara penilaian kinerja pegawai adalah dengan menilai dua unsur yaitu SKP dan perilaku kerja, dengan bobot nilai unsur SKP 60% dan perilaku kerja 40%. Sasaran Kerja Pegawai yang disingkat SKP adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang PNS.

Sistem penilaian prestasi kerja menurut SKP sebagai tolok ukur penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menegaskan bahwa instrument pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seseorang pegawai meliputi sebagai berikut :

1. Orientasi Pelayanan
2. Integritas
3. Komitmen
4. Disiplin
5. Kerjasama
6. Kepemimpinan

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1. Defenisi Kepuasan Kerja

Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Kepuasan kerja pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang pegawai menyukai pekerjaannya (Cherington, 2007). Menyukai pekerjaannya berarti dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan maksimal. Kepuasan kerja juga merupakan sebuah indikasi seorang pegawai dapat bekerja dengan nyaman.

Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, karena pada umumnya apabila orang membahas tentang sikap pegawai, yang dimaksud adalah kepuasan kerja (Robbins, 2008). Esensinya adalah adanya penekanan pada perilaku dan sikap dari seorang pegawai. Bagaimana pegawai dapat bersikap di kantor terhadap sesama rekan kerja dan atasannya adalah sebuah bentuk dari kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja dapat dirumuskan sebagai respon umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dengan suatu organisasi/ institusi mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi ditempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila keseusian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang didupatkannya dari

tempat bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang didapatkan ditempat kerja.

Rivai dan Mulyadi (2010), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Soedjono (2005) menyebutkan faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: pembayaran seperti gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi pekerjaan dan penyelia. Pendapat ini dapat dielaborasi lebih lagi yang mana gaji dan upah merupakan bagian dari finansial, rekan kerja adalah nonfisik dan sosial di kantor, promosi pekerjaan adalah tergolong dalam finansial. Menurut Luthans (2006) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja anatar lain : (1) pekerjaan itu sendiri (2) Imbalan (3) Promosi (4) Pengawasan (5) Kelompok kerja (6) Kondisi tempat kerja.

Pendapat di atas juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009) bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. *Faktor psikologis*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.
2. *Faktor sosial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
3. *Faktor fisik*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. *Faktor finansial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas tentang faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja tiap - tiap individu atau karyawan berbeda faktor dan tingkatannya, maka selayaknya bagi manajer perusahaan sangat perlu mempelajari dan memahami karakteristik dari masing-masing sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Hal ini dimaksudkan agar masing-masing individu dapat terpenuhi kebutuhan yang dapat memuaskan dirinya, sehingga para karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Penempatan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini menandakan bahwa karyawan yang ditempatkan sesuai dengan bidang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan minat, akan merasa lebih puas dan senang dalam bekerja, penempatan yang sesuai dan tepat diharapkan akan mencapai hasil yang optimal dalam bekerja. Ketepatan dalam menempatkan karyawan dengan kesesuaian bidang dan keahliannya menjadi menjadi sebuah keharusan dalam sebuah perusahaan (Ardana et.al, 2012).

Berdasarkan penjelasan diatas, terdapat banyak yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, factor kepuasan kerja adalah penempatan kerja, pendidikan dan kompensasi. Keterkaitan antara kepuasan kerja dengan kompensasi dan penempatan kerja seperti dikemukakan yaitu untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan pemberian gaji, benefit, kesempatan promosi yang adil, menempatkan orang sesuai dengan minat dan keahlian mereka. Selanjutnya keterkaitan antara pendidikan dengan kepuasan kerja dikemukakan oleh Rivai seperti dijelaskan sebelumnya bahwa diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pendidikan.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Netisemito (2000) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar

perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Definisi lingkungan perusahaan menurut Swastha dan Sukotjo (2004) yang menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor *ekstern* yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya. Sedangkan definisi lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja, Menurut Sukanto dan Indriyo (2000).

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses diproduksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan oleh ahli di bidang sumber daya manusia tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius komponen lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (b) Lingkungan kerja Non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

2.1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (1996) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia dalam bekerja adalah :

1. Cahaya atau Penerangan

Cahaya atau penerangan yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur bau bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, rasa sejuk dan segar dalam bekerja membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja

3. Tata Warna

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

4. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan

menimbulkan masalah komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

5. Hubungan Kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

2.1.4. Pendidikan

2.1.4.1 Konsep Pendidikan

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja adalah melalui pendidikan. Pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dapat memperoleh kinerja yang baik. Hasbullah (2009) menyatakan bahwa pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat. Lebih lanjut ia menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

Pendidikan yang dilalui oleh pegawai sangat berpengaruh dalam menentukan kepribadiannya. Dengan bekal pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapi yang berkaitan dengan profesinya. Pegawai yang memilikinya pendidikan yang baik dapat dijadikan sebagai pengembangan dimasa akan datang. Tanpa pendidikan sulit bagi seseorang untuk berkembang dan secara tidak langsung akan mempersulit berkembangnya organisasi. Tingkat pendidikan yang tinggi dari seseorang pegawai akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal, sesuai yang diungkapkan oleh Notoatmodjo

(2009) juga menyatakan bahwa pendidikan dalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kaerah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Mangkunegara (2006) menyatakan, ada empat kinerja yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pendidikan dan pelatihan yaitu kinerja pendapat, kriteria belajar, kriteria perilaku, dan kriteria hasil. pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Selain itu, pendidikan berhubungan dengan menjawab *How* (bagaimana) dan *Why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori pekerjaan. Sekaligus bahwa pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja (Turere, 2013).

Suherman (2011) menyatakan secara operasional pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses penyampaian nilai atau tatanan ideal dari pendidik kepada peserta didik dengan tujuan utama agar peserta didik memperoleh IPTEK yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupannya. Simamora (2004) pendidikan dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

1. Pendidikan umum, Yaitu pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.
2. Pendidikan kejuruan, Yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya

2.1.4.2 Indikator Pengukuran Pendidikan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pendidikan untuk mengukur variabel pendidikan diadopsi dari penelitian Damaiyanti (2005) terdiri dari (a) adanya program pendidikan; (b) program pendidikan yang diberikan instansi dapat meningkatkan kualitas pegawai; (c) keikutsertaan pegawai dalam program pendidikan; (d) pendidikan yang diikuti sesuai dengan tuntutan tugas; (e) pendidikan dapat meningkatkan kemampuan kerja; (f) program pendidikan penting untuk pengembangan karis, dan (g) program pendidikan dibedakan menurut tingkat keahlian.

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, indikator pendidikan adalah berdasarkan tingkat/jenjang pendidikan (pendidikan formal) dan pendidikan nonformal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan, sedangkan pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan (Pakpahan, 2014).

2.1.5 Kompensasi

2.1.5.1 Konsep Kompensasi

Suatu hal yang diharapkan bagi setiap tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tertentu adalah imbalan atau kompensasi atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tersebut tidak selalu berbentuk barang, akan tetapi juga dalam bentuk non materil. Banyak para ahli yang memberikan defenisi tentang kompensasi.

1. Menurut Hasibuan (2002) kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarga. Semakin besar balas jasa yang diterima oleh karyawan berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan – kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak (Sugiarti, 2012).
2. Menurut Simamora (2005) kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai hubungan dari kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyaawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Juliningrum & Sudiro, 2014).
3. Menurut Handoko (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang dapat di terima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

4. Kompensasi menurut Sutrisno (2009) yaitu merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawannya sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi mereka bekerja.
5. Kompensasi menurut Bangun (2012) yaitu sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada individu sebagai jasa atas kesediaan mereka untuk melakukan berbagai pekerjaan dan tugas organisasi. Sistem kompensasi yang diberikan merupakan faktor utama dalam mempertahankan tenaga-tenaga trampil yang ada di perusahaan.

Kompensasi mempunyai berbagai tujuan yang mungkin saling bertentangan dan mengandung permasalahan, akan tetapi tujuan kompensasi yang mengandung nilai positif. Tujuan dari kompensasi harus dapat dipadukan agar tingkat tepat kompensasi yang untuk masing-masing pekerjaan dapat ditentukan. Karena itu perlu dilakukan evaluasi tiap pekerjaan, melakukan survey pengupahan dan penggajian, serta menetapkan harga setiap pekerjaan (Juliningrum & Sudiro, 2014).

Tujuan manajemen kompensasi adalah sebagai berikut Weather dan Davis (2006):

1. Memperoleh personalia
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Menjamin keadilan
4. Menghargai perilaku yang di inginkan
5. Mengendalikan biaya – biaya
6. Memenuhi peraturan legal.

2.1.5.2. Indikator Pengukuran Kompensasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima seseorang sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan. Kompensasi dapat

dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi financial dan kompensasi non financial. Kompensasi finansial adalah yang berkaitan dengan materil kembalian dari pekerjaan yang diberikan, sedangkan nonfinansial berkaitan dengan hubungan kepegawaian di lingkungan kerja.

Jadi berdasarkan menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu sendiri dengan tujuan meningkatkan motivasi kerja karyawan itu dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial sesuai dengan hak mereka sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian Daaerah Kabupaten Tapanuli Utara, maka indikator yang digunakan untuk mengatur variabel kompensasi yang diterima pegawai dirujuk pada pendapat Rival (2006) terdiri dari (a) gaji pokok (b) tunjangan anak, (c) tunjangan istri/suami (d) tunjangan prestasi kerja (e) biaya perjalanan dinas (f) keterlibatan dalam program asuransi sebagai PNS (g) tunjangan jabatan (bagi yang punya jabatan) dan (h) uang lembur atau pembayaran ketika bekerja diluar jam kerja normal. Pilihan indikator-indikator tersebut didasarkan pada kompetensi yang diperoleh oleh pegawai negeri sipil yang bekerja pada instansi pemerintah.

Menurut Hasibuan (2011) ada beberapa indikator kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung yaitu gaji, upah dan upah insentif.

1. Gaji

Imbalan atas kinerja yang diterima pegawai setiap bulan

2. Upah

Penghargaan yang diberikan dan bersifat tidak tetap

3. Upah insentif

Tambahan atas balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan tentunya atas prestasinya di atas prestasi standar.

2.2 Penelitian terdahulu

E. Widianingsih, S. Saryadi, and R. Dewi (2014) meneliti pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dengan kesimpulan bahwa : Kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, Penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja serta penempatan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dan penempatan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja.

Dalam penelitian Sulasmi (2017) juga meneliti pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja berdampak pada kinerja pegawai, mengambil kesimpulan bahwa Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja sebesar 60,7% sedangkan 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Koefisien determinasi persamaan kedua sebesar 0,499 artinya motivasi kerja dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 49,9% sedangkan 50,1% dipengaruhi oleh factor lain di luar penelitian ini. (6) Penggunaan variabel intervening kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel Pemberian Kompensasi dan Motivasi adalah tidak efektif. (7) Jalur yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah jalur langsung dari Kepuasan Kerja ke kinerja pegawai karena mempunyai pengaruh yang paling besar, positif dan signifikan.

Selain beberapa penelitian di atas berikut juga dicantumkan beberapa penelitian terdahulu dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Hariyono (2016)	Pengaruh Penempatan Kerja, Pendidikan,	Penempatan (X_1)	Penelitian ini menemukan bahwa penempatan kerja,

	<p>dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Aceh</p>	<p>Pendidikan (X₂) Kompensasi (X₃) Kepuasan Kerja (Z) Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Pendidikan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Pendidikan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh langsung ketiga variabel terhadap kinerja dinilai signifikan, selanjutnya pengaruh tidak langsung ketiga variabel kepuasankerja terhadap kinerja juga signifikan</p>
<p>Kusuma & Ardana (2014)</p>	<p>Pengaruh Penempatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Penempatan (X₁) Kompensasi (X₂) Kepuasan Kerja (Y) Kinerja (Y₂)</p>	<p>. Hasil penelitian menemukan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara penempatan, kompensasi terhadap kepuasan kerja serta pengaruh secara langsung penempatan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya ditemukan bahwa secara</p>

			tidak langsung penempatan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, serta terdapat pengaruh secara total antara penempatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan
Mawei, Nelwan & Uhing (2014)	Kepemimpinan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Bni (Persero), Tbk. Kcu Manado	Kepemimpinan (X_1) Penempatan Kerja (X_2) Kompensasi (X_3) Kepuasan Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. Pimpinan sebaiknya memperhatikan kepemimpinan, penempatan kerja yang lebih tepat dan kompensasi karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.
Goni, Adolfina dan Sumaraw	Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja,	Pelatihan (X_1) Penempatan	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, penempatan kerja,

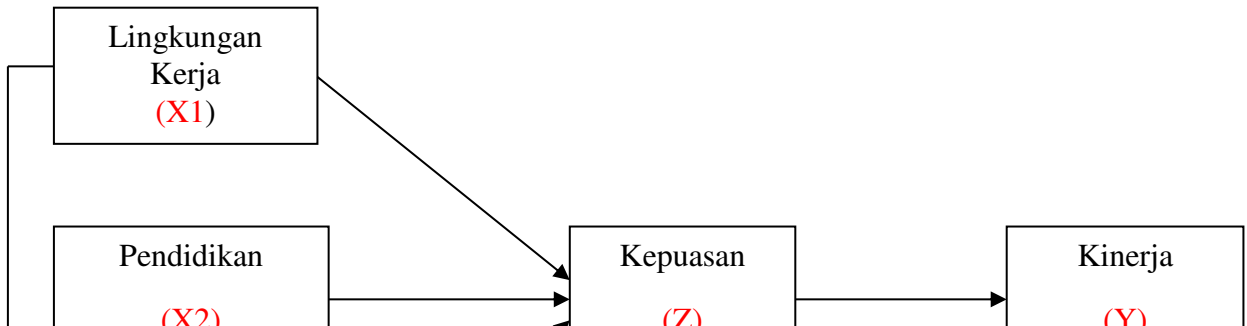
(2016)	Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado	Kerja (X_2) Kompensasi (X_3) Kinerja (Y)	dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pimpinan PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado sebaiknya mempertahankan dan mengembangkan pelatihan yang telah dilaksanakan setiap tahunnya dan juga memperhatikan penempatan kerja dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.
Lisnawati, Musnadi, & Putra (2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (Bkpp)	Kompensasi (X_1) Penempatan (X_2) Kepuasan Kerja (Z) Kinerja Organisasi (Y)	Hasil dari studi hipotesis telah menunjukkan bahwa kompensasi dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Aceh, juga ada beberapa efek langsung dan tidak langsung dari variabel kompensasi dan

	Aceh		penempatan pada kinerja organisasi di Badan Kepegawaian. , Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Aceh melalui variabel-variabel intervening dari kepuasan kerja
--	------	--	---

Sumber: Hariyono, 2016; Kusuma & Ardana, 2014; Mawei, Nelwan & Uhing (2014); Goni, Adolfina dan Sumarauw (2016); Lisnawati, Musnadi, & Putra (2017)

2.3 Kerangka Teoritis

Lingkungan kerja, pendidikan dan kompensasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil, sehingga akan memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugas, kewajiban serta tanggung jawab atas pekerjaannya dengan baik dan benar. Apabila pegawai melaksanakan pekerjaan dengan senang/bahagia akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai maka efektifitas kinerja pemerintah daerah juga akan meningkat sehingga membantu perkembangan pemerintah pusat dan membantu perekonomian negara. Oleh karena itu, pimpinan harus memperhatikan lingkungan kerja, pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan dan pemberian kompensasi kepada pegawainya. Berdasarkan beberapa uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana lingkungan kerja, pendidikan dan pemberian kompensasi sehingga dapat memberi kepuasan kerja pada pegawai yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.





Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan sesuatu anggapan sementara yang akan dibuktikan kebenarannya dalam suatu penelitian. Berdasarkan fenomena dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya dapat dinyatakan hipotesis yaitu :

1. Lingkungan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.
2. Pendidikan/Pelatihan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.
3. Kompensasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara
4. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.
5. Lingkungan kerja, Pendidikan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah serta tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan tipe penelitian penjelasan (*Explanative*), yaitu memberikan penjelasan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun & Effendi, 2008). Penentuan tipe penelitian ini adalah untuk menjelaskan variabel yang sudah ditetapkan serta menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei eksplanatoris yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Menurut Singarimbun & Efendi (2014) pada umumnya pada penelitian jenis ini unit

analisis yang digunakan adalah individu. Oleh karena itu unit analisis pada penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.

3.2 Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara. Kegiatan penelitian berlangsung dan dimulai pada bulan Januari s/d Juni 2019. Beberapa alasan yang mendasari pemilihan lokasi secara spesifik adalah karena peneliti merupakan pegawai di Badan Kepegawaia Daerah Kabupaten Tapanuli Utara, sehingga memudahkan untuk mendapatkan data yang diperlukan sesuai masalah yang diteliti dengan teori yang telah diperoleh pada bangku kuliah. Sesuai dengan harapan peneliti untuk memperoleh akurasi data penelitian, sehingga lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan kegiatan penelitian ini. Peneliti menemukan adanya permasalahan di organisasi tersebut sehingga dapat membandingkannya dengan teori yang telah diperoleh pada bangku kuliah.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara. Sebelum sampel diambil harus mengetahui kondisi populasi penelitian, agar tidak salah menentukan dan melakukan penarikan terhadap sampel, sehingga dapat memenuhi standar validitas dan reliabilitas penelitian. Kriteria tertentu dengan ciri-ciri yang diduga (obyek penelitian) misalnya berupa benda atau manusia, gejala-gejala, pola sikap, tingkah laku dan segala karakteristik yang menjadi obyek penelitian.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Dalam pengambilan sampel diperlukan metode yang tepat agar diperoleh menggambarkan populasi secara maksimal. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan

sampel yang tepat serta sampel yang representatif dan dapat menggambarkan populasi secara maksimal. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014), yang mengatakan bahwa, “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena jumlah populasi hanya 30 orang, maka tidak dilakukan penarikan Sampel (penelitian sensus). Berarti penelitian ini adalah penelitian Populasi.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara yang berjumlah 30 (tiga puluh) orang. Sehubungan dengan jumlah populasi sedikit maka peneliti menetapkan seluruh populasi menjadi sampel yaitu 30 PNS.

3.4 Variabel dan Defenisi Operasional

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk pengambilan data yang diperlukan dalam penelitian tersebut. Instrumen dalam penelitian ini berupa angket (kuesioner) yang berisi pertanyaan yang perlu dijawab dan diisi oleh responden. Angket tersebut berisi pertanyaan tentang kualitas pelayanan yang sejauh mana memberikan hasil terbaik untuk pelanggan dan dapat mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan pelanggan. Instrumen ini tidak menggunakan uji terpakai, jadi instrumen penelitian tidak di uji coba. Pada penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden.

Variabel secara umum dapat dikelompokkan kedalam dua jenis, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan dalam penelitian ini yang dimaksud variabel bebas adalah: (X₁) Penempatan kerja, (X₂) Pendidikan, (X₃) Kompensasi dan yang dimaksud variabel terikat adalah (Y) Kinerja. Operasionalisasi masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Variabel dan Defenisi Operasional

Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, Sedarmayanti (2001).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cahaya atau Penerangan 2. Suhu Udara 3. Kebisingan 4. Hubungan Kerja 5. Kondisi Sarana dan Prasarana 6. Rekan Kerja 	Likert
Pendidikan (X ₂)	Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat. Lebih lanjut ia menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seorang atau	<ol style="list-style-type: none"> (a) adanya program pendidikan; (b) program pendidikan yang diberikan instansi dapat meningkatkan kualitas pegawai; (c) keikutsertaan pegawai dalam program pendidikan; 	Likert

	<p>kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental (Hasbullah, 2009).</p>	<p>(d) pendidikan yang diikuti sesuai dengan tuntutan tugas; (e) pendidikan dapat meningkatkan kemampuan kerja; (f) program pendidikan penting untuk pengembangan karir, dan (g) program pendidikan dibedakan menurut tingkat keahlian. (Damaiyanti, 2005)</p>	
<p>Kompensasi (X₃)</p>	<p>Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawannya sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi mereka bekerja. (Sutrisno, 2009)</p>	<p>(a) gaji pokok (b) tunjangan anak, (c) tunjangan istri/suami (d) tunjangan prestasi kerja (e) biaya perjalanan dinas (f) keterlibatan dalam program asuransi sebagai PNS (g) tunjangan jabatan (bagi yang punya jabatan) dan (h) uang lembur atau pembayaran ketika bekerja diluar jam kerja normal. (Rival, 2006)</p>	<p>Likert</p>
<p>Kepuasan Kerja (Z)</p>	<p>Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. (Rivai dan Mulyadi, 2010)</p>	<p>(1) pekerjaan itu sendiri (2) Imbalan (3) Promosi (4) Pengawasan (5) Kelompok kerja (6) Kondisi tempat kerja. (Luthans, 2006)</p>	<p>Likert</p>

Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2007)	(1) Orientasi Pelayanan (2) Integritas (3) Komitmen (4) Disiplin (5) Kerjasama (6) Kepemimpinan (SKP PNS)	Likert
---------------------	--	---	--------

Sumber: Sedarmayanti, 2001, 2005; Rivai, 2009; Hasbullah, 2009; Damaiyanti, 2005; Sutrisno, 2009; Rival, 2006; Rivai dan Mulyadi, 2010; Luthans, 2006; Hasibuan, 2007

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiono, 2014).

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*, skala ini digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada angket penelitian. Skala likert merupakan suatu alat ukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek (Istijanto, 2008). Skala likert yang digunakan adalah skala lima dengan kategori, yaitu :

Skor 1 = sangat tidak setuju

Skor 2 = tidak setuju

Skor 3 = cukup setuju

Skor 4 = setuju

Skor 5 = sangat setuju

3.6 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer sebagai data utama untuk dianalisis, sementara data sekunder sebagai data tambahan meliputi data mengenai institusi objek penelitian yaitu Badan

Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara. Metode mengumpulkan data primer dengan menggunakan kuesioner yang terstruktur dan telah terstandar dengan skala Likert poin 7. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner secara langsung kepada responden (pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli utara), sementara data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data yang bersifat primer dan data yang bersifat sekunder. Data primer digunakan untuk menguji hipotesis yang ada serta memberikan deskripsi tentang obyek yang diteliti. Sedangkan data sekunder diperlukan untuk melengkapi data primer yang dianggap perlu.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014). Angket dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, sehingga responden tinggal memberikan tanda checklist (√) ataupun tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan objek.

Teknik-teknik yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono, (2014) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan/ pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Wawancara

Untuk mendapatkan informasi dengan cara bertanya kepada responden, sebagai bahan tambahan serta kejelasan dari kuesioner atau dari dokumen yang ada.

3. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2010) dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal – hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. Dokumentasi juga bisa diartikan teknik pengumpulan data dengan melakukan pencarian data melalui sumber – sumber informasi yang dapat dipercaya dan berasal dari institusi tersebut. Data tersebut terdiri dari data mengenai gambaran umum institusi (profil, visi, misi, tugas, fungsi), struktur organisasi, dan sebagainya. Perolehan data dengan cara ini dilakukan dengan jalan mengumpulkan informasi-informasi melalui dokumen-dokumen atau arsip-arsip yang berupa laporan atau catatan yang ada, seperti diskripsi pekerjaan dan struktur organisasi.

3.8 Uji Instrumen (Uji Prasyarat)

Dalam penelitian data mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai pembuktian hipotesis (Arikunto, 2010). Oleh karena itu, instrumen yang ada harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel.

3.8.1. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Sehingga validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun & Effendi, 2008). Ghozali (2011) mendefinisikan validitas sebagai petunjuk sejauh mana suatu alat pengukur betul-betul mengukur apa yang perlu diukur. Untuk menguji validitas instrumen dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari keseluruhan item instrumen (Ghozali, 2011).

3.8.2. Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui keandalan dari alat yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawab seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010).

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat pengukur yang sama (Arikunto, 2010). Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik test-retest. Dalam teknik ini kita harus menyajikan alat pengukur yang disusun dua kali pada responder yang sama (Ghozali, 2011). Hasil pengukuran pertama kita korelasikan dengan pengukuran kedua dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*.

Bilamana angka korelasi yang diperoleh sama atau melebihi ($>$) dari angka kritik dengan taraf signifikan yang digunakan (5%), maka alat tersebut dapat dikatakan reliabel, demikian sebaliknya. Dengan metode Alpha Cronbach, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai alpha cronbach yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi tinggi. Tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha sebagai berikut:

- a. $0,80 - 1,00 =$ Reliabilitas Baik
- b. $0,60 - 0,79 =$ Reliabilitas Diterima
- c. $< 0,60 =$ Reliabilitas Buruk

3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (BLUE = Best Linier Unbiased Estimator) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala :

3.9.1. Uji Multikolinieritas.

Penyimpangan asumsi klasik yang pertama adalah adanya multikolinier dalam model regresi yang dihasilkan. Artinya, antar variabel bebas yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan satu). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Nilai korelasi tersebut dapat dilihat dari collinearity statistics, apabila nilai VIF (Variance Inflation Factor) memperlihatkan hasil yang lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance tidak boleh lebih kecil dari 0,1 maka gejala multikolinieritas tidak ada (Ghozali, 2011).

3.9.2. Heteroskedastisitas

Penyimpangan asumsi klasik yang kedua adalah adanya heteroskedastisitas, yang berarti varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Konsekuensi penyimpangan ini adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun sampel besar, walaupun penaksir yang diperoleh menggambarkan populasinya (tidak bias) dan bertambahnya sampel yang digunakan akan mendekati nilai sebenarnya (Arikunto, 2010). Pengujian untuk asumsi ini menggunakan uji Rank Spearman.

Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatter plot*, jika data menyebar tanpa membentuk pola hubungan tertentu dalam *scatter plot* menandakan tidak terjadi korelasi (nonsignifikan) antar variabel prediktor dengan residual. Kondisi demikian berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Asumsi Homoskedastisitas atau $e \sim N(0, \sigma^2)$, artinya, varian e adalah konstan dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas, dilakukan untuk mengetahui apakah komponen pengganggu (e) mempunyai varian yang sama atau tidak. Untuk mengetahuinya digunakan penyebaran data dalam *scatter plot* yang disyaratkan tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di atas dan di bawah titik nol dari sumbu.

3.9.3. Uji Normalitas

Asumsi kenormalan atau asumsi nilai residual menyebar normal. Model yang dihasilkan diharapkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal dengan nilai rata-rata sama dengan nol. Artinya frekuensi nilai residual disekitar nol memiliki frekuensi yang cukup besar daripada nilai selisih-selisih yang ekstrim (jauh dibawah nol atau diatas nol). Uji yang dipakai untuk penelitian ini adalah menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

H_0 : data residual berdistribusi normal.

H_a : data residual tidak berdistribusi normal.

Jika data pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2011). Bila signifikansi Chi-kuadrat lebih kecil dari 5%, maka residual model regresi linier berganda terdistribusi secara normal dan sebaliknya nilai lebih besar dari 5%, residual hasil tidak terdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas ini dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

3.10 Analisis data

Setelah data didapat, selanjutnya akan dianalisa dengan metode yang sesuai dan mudah dipahami. Tujuan agar data mentah yang didapat di lapangan mempunyai arti dan makna guna menjawab permasalahan yang ada (Nazir, 1985). Dalam penelitian ini analisa data dilakukan dengan teknik kuantitatif, yaitu analisa pada data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan, kemudian menggunakan formula statistik.

Sebelum menggunakan sebuah kuesioner untuk penelitian, maka kuesioner tersebut harus diuji terlebih dahulu. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik karena baik atau buruknya instrumen akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan menentukan kualitas hasil pada suatu penelitian.

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan :

- a. Analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program

IBM SPSS Statistics 25. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik.

Berdasarkan Kerangka Pemikiran maka model yang dibangun terdiri dari tiga yaitu persamaan:

$$\text{Pertama: } Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

$$\text{Kedua : } Y = a + b_1Z + e_2$$

$$\text{Ketiga : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + Z + e_3$$

Dimana :

Y = variabel dependen (nilai yang diprediksi)

a = Harga y bila $x = 0$ (harga konstan)

$b_{1,2,3}$ = Angka arah atau koefisien regresi

$X_{1,2,3}$ = Subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu

Z = Subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu

Untuk :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Pendidikan

X3 = Kompensasi

Z = Kepuasan Kerja

b. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari nilai signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif,

sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

c. Uji Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Koefisien determinasi (ΔR^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai ΔR^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai ΔR^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian studi lapangan yang dimulai dari statistik deskriptif yang berhubungan dengan data penelitian (meliputi gambaran umum responden, variabel penelitian, uji kualitas data, uji normalitas, dan asumsi klasik); hasil pengujian hipotesis dan pembahasan terhadap uji hipotesis yang diuji secara statistik dengan menggunakan program pengolahan data SPSS versi.25.

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Secara kelembagaan, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Tapanuli Utara, sedangkan penjabaran tugas dan fungsinya tertuang dalam Peraturan Bupati Tapanuli Utara Nomor 67 Tahun 2016 tentang

Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara,

Sementara itu, fungsi yang diamanatkan kepada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara adalah sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian daerah;
2. Pengorganisasian penyusunan kebijakan dibidang kepegawaian daerah;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kepegawaian daerah;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam Peraturan Bupati Tapanuli Utara Nomor 67 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Fungsi, Dan Tugas, Serta Tata Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah, masing-masing sub-bagian atau sub-bidang memiliki tugas sebagai berikut :

I. SEKRETARIS

Sekretaris, mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. membantu Kepala Badan dalam bidang tugasnya;
- b. menyusun program kerja Sekretaris;
- c. menyusun dan menyempurnakan konsep standar pelaksanaan administrasi keuangan, kepegawaian, umum/kerumahtangaan, perencanaan, organisasi dan ketatalaksanaan serta evaluasi dan pelaporan;
- d. menyelenggarakan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, penataan organisasi dan ketatalaksanaan, perencanaan serta evaluasi dan pelaporan, sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan;
- e. mengkoordinasikan penyusunan bahan/data penatausahaan Kepegawaian, sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan dan pengorganisasian Kepala Bidang;
- f. memberikan masukan yang perlu kepada Kepala Badan, sesuai bidang tugasnya;

- g. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Badan; dan
- h. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Sekretaris dibantu oleh :

1. Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas :

- a. membantu Sekretaris dalam bidang tugasnya;
- b. mengumpulkan, mengolah, menyiapkan dan menyajikan bahan/data untuk perencanaan pembaharuan dan peningkatan sistim penyelenggaraan urusan kerumahtanggan, tata usaha Administrasi Umum dan Kepegawaian dan barang/perlengkapan, perjalanan dinas, administrasi kepegawaian serta penerapan dan evaluasi pelaksanaannya;
- c. melaksanakan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-surat, penggandaan naskah-naskah dinas dan kearsipan dinas;
- d. menyelenggarakan urusan rumah tangga dan keprotokolan;
- e. membantu mengkoordinasikan perumusan perencanaan/program jangka menengah dan tahunan dibidang urusan umum dan perlengkapan;
- f. mengelola barang dan jasa kebutuhan Badan Kepegawaian Daerah;
- g. melegalisasi berkas administrasi kepegawaian dan produk Badan Kepegawaian Daerah;
- h. memberikan masukan yang perlu kepada Sekretaris, sesuai bidang tugasnya;
- i. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Sekretaris; dan
- j. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

2. Kepala Sub Bagian Program Dan Keuangan

Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan, mempunyai tugas:

- a. membantu Sekretaris dalam bidang tugasnya;

- b. mengumpulkan, mengolah, menyiapkan dan menyajikan bahan/data untuk perencanaan pembaharuan dan peningkatan sistim penyelenggaraan urusan keuangan dan pelaporan keuangan, administrasi keuangan serta penerapan dan evaluasi pelaksanaannya;
- c. membantu mengkoordinasikan perumusan perencanaan/program jangka menengah, tahunan dibidang rencana Belanja Rutin dan Belanja Pembangunan, serta pengaturan pengusulan bendahara;
- d. mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan/data untuk penyusunan dan penyempurnaan standar perencanaan pengadaan, penempatan, pengembangan dan pemberdayaan pegawai;
- e. mengelola keuangan BKD dengan melakukan verifikasi atas laporan pertanggungjawaban;
- f. melaksanakan tugas sebagai Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK);
- g. mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan/data untuk penyusunan rencana jangka menengah dan tahunan dibidang pengadaan, penempatan, pengembangan dan pemberdayaan pegawai, sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan;
- h. membuat Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (RENSTRA OPD), Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (RENJA-OPD);
- i. membuat Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (RKA-OPD);
- j. memberikan masukan yang perlu kepada Sekretaris, sesuai bidang tugasnya;
- k. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Sekretaris; dan
- l. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

II. KEPALA BIDANG PENGADAAN, PENSIUNAN DAN INFORMASI

Kepala Bidang Pengadaan, Pensiun dan Informasi, mempunyai tugas :

- a. membantu Kepala Badan dalam bidang tugasnya;
- b. menyusun program kerja Bidang Pengadaan, Pensiunan dan Informasi;

- c. menyiapkan bahan-bahan perundang-undangan, kebijaksanaan dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan kegiatan Bidang Pengadaan, Pensiun dan Informasi;
- d. melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan evaluasi data yang berhubungan dengan kegiatan Pengadaan, Pensiun dan Informasi;
- e. melaksanakan identifikasi potensi dan permasalahan yang berhubungan dengan kegiatan pengadaan dan data pegawai;
- f. melaksanakan perumusan kegiatan perencanaan pengadaan dan data pegawai;
- g. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam rangka pelaksanaan pengadaan dan data pegawai;
- h. melaksanakan kegiatan evaluasi dan pelaporan hasil pengadaan dan data pegawai
- i. memberikan masukan yang perlu kepada Kepala Badan, sesuai bidang tugasnya;
- j. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Badan; dan
- k. melalui Sekretaris melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Kepala Bidang Pengadaan, Pensiunan dan Informasidibantu oleh :

1. Kepala Sub Bidang Pengadaan

Kepala Sub Bidang Pengadaan, mempunyai tugas:

- a. membantu Kepala Bidang dalam bidang tugasnya;
- b. menyusun rencana program kerja Sub Bidang Pengadaan;
- c. mengumpulkan, mengolah, menyiapkan dan menyajikan bahan/data untuk penyusunan dan penyempurnaan standar penetapan kebutuhan dan pengadaan pegawai;
- d. mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan/data untuk penyusunan rencana jangka menengah dan tahunan dibidang pengadaan/kebutuhan Pegawai Negeri Sipil, sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan;

- e. membantu menyelenggarakan persiapan dan pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil, sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan;
- f. mempersiapkan dan menghimpun usulan formasi pengadaan CPNS Daerah setiap Tahun Anggaran Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara;
- g. mempersiapkan usulan NIP dan pengangkatan CPNS Daerah Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara;
- h. mengkoordinasikan dan mengevaluasi pelaksanaan penerimaan CPNS Daerah Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara;
- i. melaksanakan penetapan Perpindahan Pegawai negeri Sipil Daerah antar Instansi;
- j. memberikan masukan yang perlu kepada Kepala Bidang Pengadaan, Pembinaan dan Kesejahteraan;
- k. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Bidang; dan
- l. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang;

2. Kepala Sub Bidang Pensiun

Kepala Sub Bidang Pensiun, mempunyai tugas:

- a. membantu Kepala Bidang dalam bidang tugasnya;
- b. menyusun program kerja Sub Bidang Pensiun;
- c. mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan/data untuk penyusunan rencana jangka menengah dan tahunan dalam pengajuan jabatan pegawai sesuai ketentuan dan standar yang berlaku;
- d. mengumpulkan dan mengolah dan menyajikan bahan/data untuk penyusunan dan penyempurnaan standar pelayanan pengelolaan pensiun;
- e. mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan/data untuk penyusunan rencana jangka menengah dan tahunan dibidang penyusunan dan penetapan pegawai yang akan memasuki

masa pensiun minimal untuk 5 (lima) tahun kedepan sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan;

- f. menyiapkan bahan untuk penetapan pensiun pegawai, sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan;
- g. memberikan masukan yang perlu kepada Kepala Bidang;
- h. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Bidang; dan
- i. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

3. Kepala Sub Bidang Informasi

Kepala Sub Bidang Informasi, mempunyai tugas:

- a. membantu Kepala Bidang dalam bidang tugasnya;
- b. menyusun program kerja Sub Bidang Informasi;
- c. mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan/data untuk penyusunan dan penyempurnaan standar pelaksanaan komputerasi data existing pegawai;
- d. melaksanakan komputerasi data existing pegawai, sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan;
- e. memelihara dan mengembangkan database system informasi kepegawaian dalam rangka pelayanan data pegawai serta penjagaan keamanan jaringan dan data base pegawai;
- f. mengelola data base tenaga Honore di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara;
- g. membuat DUK dan pengelolaan SIMPEG;
- h. melakukan pemuktahiran data ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara;
- i. menyiapkan SKP bagi para pejabat struktural di Lingkungan Kabupaten Tapanuli Utara
- j. memberikan masukan yang perlu kepada Kepala Bidang;
- k. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Bidang; dan
- l. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

III. KEPALA BIDANG JABATAN, KEPANGKATAN DAN KESEJAHTERAAN

Kepala Bidang Jabatan, Kepangkatan dan Kesejahteraan mempunyai tugas:

- a. membantu Kepala Bidang dalam bidang tugasnya;
- b. menyusun program kerja Bidang Jabatan, Kepangkatan dan Kesejahteraan;
- c. menyiapkan peraturan perundang-undangan kebijaksanaan dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan di Bidang Jabatan, Kepangkatan dan Kesejahteraan;
- d. melaksanakan identifikasi potensi dan permasalahan yang berhubungan dengan kegiatan Bidang Jabatan, Kepangkatan dan Kesejahteraan;
- e. mengumpulkan, mengolah dan mengevaluasi data yang berhubungan dengan kegiatan di Bidang Jabatan, Kepangkatan dan Kesejahteraan;
- f. melaksanakan pengolahan kegiatan pengkajian dan penilaian di Bidang Jabatan, Kepangkatan dan Kesejahteraan;
- g. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam rangka pelaksanaan kegiatan Bidang Jabatan, Kepangkatan dan Kesejahteraan;
- h. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan Bidang Jabatan, Kepangkatan dan Kesejahteraan
- i. memberikan masukan yang perlu kepada Kepala Badan;
- j. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Badan melalui Sekretaris; dan
- k. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Kepala Bidang Jabatan, Kepangkatan dan Kesejahteraan dibantu oleh :

1. Kepala Sub Bidang Jabatan

Kepala Sub Bidang Jabatan, mempunyai tugas:

- a. membantu Kepala Bidang dalam bidang tugasnya;

- b. menyusun program kerja Sub Bidang Jabatan;
- c. melakukan koordinasi dan kerjasama dengan unit kerja terkait dalam penyusunan dan penyempurnaan standar jabatan struktural dan standar personil untuk menduduki jabatan struktural;
- d. mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan bahan/data Pegawai untuk pengisian jabatan struktural sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan;
- e. mempersiapkan persetujuan konsultasi penilaian mutasi Pejabat Eselon II pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara;
- f. mempersiapkan penetapan jabatan fungsional berdasarkan kebutuhan pada unit kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara;
- g. mengevaluasi kinerja jabatan fungsional di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara;
- h. mempersiapkan pelaksanaan seleksi melalui Tes Kompetensi bagi Calon Pejabat Fungsional;
- i. memberikan masukan yang perlu kepada Kepala Bidang, sesuai bidang tugasnya;
- j. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Bidang; dan
- k. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

2. Kepala Sub Bidang Kepangkatan

Kepala Sub Bidang Kepangkatan, mempunyai tugas:

- a. membantu Kepala Bidang dalam bidang tugasnya;
- b. menyusun program kerja Sub Bidang Kepangkatan;
- c. mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan bahan/data untuk penyusunan dan pzenyempurnaan standar pelaksanaan penilaian pegawai, meliputi prestasi, disiplin, kreativitas dan produktivitas pegawai;

- d. mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan/data untuk penyusunan rencana jangka menengah dan tahunan dibidang pengurusan kepangkatan dan penggaajian PNS, sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan;
- e. mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan/data penilaian pegawai, sesuai dengan dengan ketentuan dan standar yang ditetapkan;
- f. mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan/data untuk penyusunan rencana jangka menengah dan tahunan dalam pelaksanaan pengkajian kebutuhan ujian dinas PNS sesuai dengan ketentuan dan standar yang ditetapkan;
- g. menyelenggarakan ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijasah;
- h. menyiapkan data/bahan untuk pengajuan kenaikan pangkat dan gaji para pegawai sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan;
- l. memberikan masukan yang perlu kepada Kepala Bidang, sesuai bidang tugasnya;
- i. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Bidang; dan
- j. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

3. Kepala Sub Bidang Kesejahteraan

Kepala Sub Bidang Kesejahteraan, mempunyai tugas:

- a. membantu Kepala Bidang dalam bidang tugasnya;
- b. menyusun program kerja Sub BidangKesejahteraan;
- c. mengumpulkan, mengolah dan menyiapkan dan menyajikan bahan/data untuk penyusunan dan penyempurnaan standar pelaksanaan penilaian pegawai, meliputi prestasi, disiplin, kreativitas dan produktivitas pegawai;
- d. mengumpulkan/ mempersiapkan dan memproses kenaikan gaji berkala PNS;
- e. melaksanakan pengelolaan administrasi pemberian penghargaan pegawai antara lain Satya Lencana Karya Satya X, XX dan XXX bagi PNS di lingkungan pemerintah kabupaten tapanuli Utara;

- f. memproses pengusulan Kartu Pegawai (KARPEG), ASKES dan Kartu Istri/Suami (KARIS/KARSU), dan TASPEN bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara;
- g. memproses cuti PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara;
- h. memberikan masukan yang perlu kepada Kepala Bidang, sesuai bidang tugasnya;
- k. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Bidang; dan
- l. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

IV. KEPALA BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, PEMBINAAN DAN ORGANISASI ASN

Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan dan Organisasi ASN mempunyai tugas:

- a. membantu Kepala Badan di bidang tugasnya;
- b. menyusun program kerja Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan dan Organisasi Aparatur Sipil Negara;
- c. menyiapkan peraturan perundang-undangan, kebijaksanaan dan petunjuk serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan di Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan dan Organisasi Aparatur Sipil Negara;
- d. melaksanakan identifikasi potensi dan permasalahan yang berhubungan dengan kegiatan Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan dan Organisasi Aparatur Sipil Negara;
- e. mengumpulkan, mengolah dan mengevaluasi data yang berhubungan dengan kegiatan di Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan dan Organisasi Aparatur Sipil Negara;
- f. melaksanakan pengolahan kegiatan, pengkajian dan penilaian di Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan dan Organisasi Aparatur Sipil Negara;
- g. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam rangka pelaksanaan kegiatan Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan dan Organisasi Aparatur Sipil Negara;

- h. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan Bidang Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan dan Organisasi Aparatur Sipil Negara;
- i. memberikan masukan yang perlu kepada Kepala Badan;
- j. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Badan melalui Sekretaris; dan
- k. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Kepala Bidang Pendidikan Dan Pelatihan, Pembinaan dan Organisasi Aparatur Sipil Negara dibantu oleh:

1. Kepala Sub Bidang Pendidikan Dan Pelatihan

Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan, mempunyai tugas:

- a. membantu Kepala Bidang dalam bidang tugasnya;
- b. menyusun program kerja Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan;
- c. melakukan koordinasi dan kerjasama dalam penyusunan dan penyempurnaan sandar pelaksanaan pengkajian kebutuhan pendidikan dan pelatihan ASN;
- d. mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan/data untuk penyusunan rencana jangka menengah dan tahunan dalam pelaksanaan pengkajian kebutuhan pendidikan dan pelatihan ASN sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan;
- e. menyiapkan dan menyusun kebutuhan diklat bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara;
- f. melaksanakan seleksi berkas persyaratan Pendidikan dan Pelatihan PIM II, III dan IV di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara;
- g. melaksanakan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan hasil pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklat PIM);
- h. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklat PIM) baik melalui pelaksanaan maupun pengiriman;

- i. mempersiapkan surat perintah tugas mengikuti diklat teknis fungsional/penjenjangan bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara;
- j. mempersiapkan pelaksanaan diklat Prajabatan bagi CPNS;
- k. memberikan masukan yang perlu kepada Kepala Bidang, sesuai bidang tugasnya;
- l. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Bidang; dan
- m. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

2. Kepala Sub Bidang Pembinaan

Kepala Sub Bidang Pembinaan, mempunyai tugas:

- a. membantu Kepala Bidang dalam bidang tugasnya;
- b. menyusun program kerja Sub Bidang Pembinaan;
- c. menyusun dan menyempurnakan standar pelaksanaan perencanaan kepegawaian pembinaan kesejahteraan pengadaan pegawai dan disiplin pegawai;
- d. melaksanakan pembinaan dan penegakan disiplin Pegawai, sesuai dengan ketentuan dan standar yang ditetapkan;
- e. mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan/data untuk penyusunan dan penyempurnaan standar pembinaan dan pengembangan disiplin pegawai;
- f. menyelenggarakan, mengolah dan menyajikan bahan/data tentang peraturan Disiplin Pegawai sesuai ketentuan yang ditetapkan;
- g. melaksanakan usaha pembinaan disiplin Pegawai dan mengusulkan tindak lanjut yang perlu dalam penegakan disiplin Pegawai, sesuai dengan ketentuan dan standar yang ditetapkan;
- h. memproses izin perkawinan dan perceraian;
- i. mengadakan monitoring pelaksanaan proses penjatuhan hukuman disiplin, permohonan perkawinan/perceraian PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara;
- j. mengumpulkan, mengolah dan menyampaikan LHKPN dan LHKASN;
- k. memberikan masukan yang perlu kepada Kepala Bidang;

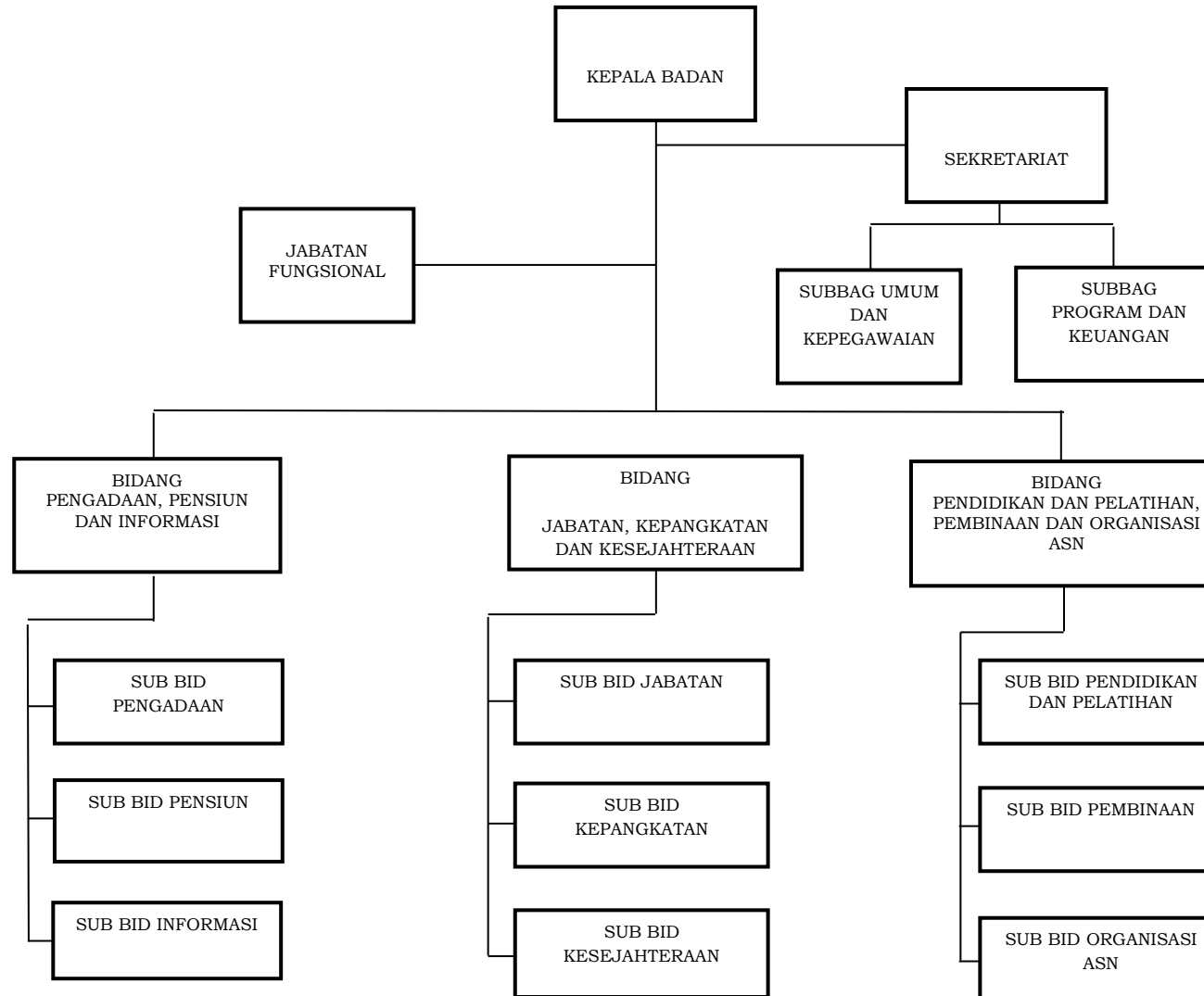
- l. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Bidang; dan
- m. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

3. Kepala Sub Bidang Organisasi ASN

Kepala Sub Bidang Organisasi ASN, mempunyai tugas:

- a. membantu Kepala Bidang dalam bidang tugasnya;
- b. menyusun program kerja Sub Bidang Organisasi ASN;
- c. mengumpulkan, mengolah dan menyajikan bahan/data untuk penyusunan dan penyempurnaan standar pembinaan dan pengembangan Organisasi ASN (KORPRI/KOPERASI);
- d. menyelenggarakan usaha pembinaan organisasi ASN (KORPRI/KOPERASI) sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan;
- e. menyelenggarakan usaha pembinaan Organisasi ASN lainnya sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan;
- f. memberikan masukan yang perlu kepada Kepala Bidang, sesuai bidang tugasnya;
- g. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Bidang; dan
- h. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.
- i. Adapun bagan struktur organisasi BKD Kabupaten Tapanuli Utara berdasarkan Peraturan Bupati Tapanuli Utara Nomor 67 Tahun 2016 adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara



4.2. Demografi Responden

Pada penelitian ini yang menjadi kriteria responden adalah yang menjadi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara. Adapun rincian deskripsi responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1. Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah
S2	4
S1	19
D3	4
SLTA	3

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan demografi responden penelitian di atas maka dapat dilihat bahwa responden dengan latarbelakang Pendidikan sarjana adalah lebih banyak dibandingkan dengan S2, D3 bahkan SLTA. Jumlah pegawai dengan latarbelakang S1 adalah sejumlah 19 orang.

Demografi responden berdasarkan golongan dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2. Demografi Responden Berdasarkan Golongan

Golongan	Jumlah
I	-
II	7
III	18
IV	5

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan demografi responden penelitian di atas maka dapat dilihat bahwa responden dengan golongan III adalah lebih banyak dibandingkan dengan golongan I, II bahkan IV. Jumlah pegawai dengan golongan III adalah sejumlah 18 orang.

Demografi responden penelitian berdasarkan jenjang eselon

Tabel 4.3. Demografi Responden Berdasarkan Eselon

Eselon	Jumlah
Eselon II	1
Eselon III	4
Eselon IV	11

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan demografi responden penelitian di atas maka dapat dilihat bahwa responden dengan eselon IV adalah lebih banyak dibandingkan dengan eselon III dan II. Jumlah pegawai dengan eselon IV adalah sejumlah 11 orang.

4.3. Statistik Deskriptif Penelitian

Statistic responden dalam penelitian ini dapat dilihat seperti dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.4. Hasil Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja saya telah sesuai dengan kebutuhan	0	0,00	0	0,00	5	16,67	22	73,33	3	10,00
Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	0	0,00	0	0,00	5	16,67	20	66,67	5	16,67
Kelembabapan ditempat kerja saya tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	0	0,00	1	3,33	10	33,33	19	63,33	0	0,00
Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	0	0,00	1	3,33	2	6,67	23	76,67	4	13,33

Lingkungan kerja saya bebas dari suara bising mesin	0	0,00	1	3,33	1	3,33	25	83,33	3	10,00
Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	0	0,00	0	0,00	0	0,00	17	56,67	13	43,33
Hubungan sesama rekan kerja saya sangat harmonis	0	0,00	0	0,00	5	16,67	23	76,67	2	6,67
Saya menjalin hubungan yang baik dengan pegawai lain.	0	0,00	0	0,00	3	10,00	25	83,33	2	6,67
Sarana dan prasarana ditempat saya bekerja sudah memadai	0	0,00	0	0,00	19	63,33	11	36,67	0	0,00
Selama bekerja, saya menggunakan peralatan kantor dengan baik	0	0,00	0	0,00	2	6,67	28	93,33	0	0,00
Saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan	0	0,00	0	0,00	1	3,33	22	73,33	7	23,33

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil deskriptif kuesioner yang diperoleh pada tabel tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa lebih dari 70% responden menjawab pada alternative jawaban sangat setuju pada setiap pernyataan di kuesioner lingkungan kerja. Secara umum variabel yang digunakan pada variabel lingkungan kerja

adalah cahaya dan penerangan, suhu udara, kebisingan, hubungan kerja, kondisi sarana dan prasarana dan rekan kerja dalam kondisi baik. Artinya adalah pegawai tidak merasakan adanya kondisi lingkungan kerja yang dapat menghambat pegawai untuk bekerja dengan baik dan maksimal.

Statistic responden pada variabel Pendidikan adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.5. Hasil Deskriptif Variabel Pendidikan

Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara memiliki program Pendidikan bagi pegawainya.	0	0,00	0	0,00	3	10,00	15	50,00	12	40,00
Program Pendidikan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara dilaksanakan secara reguler	0	0,00	1	3,33	6	20,00	21	70,00	2	6,67
Pegawai merasakan bahwa kuitas program Pendidikan yang diberikan Badan Kepegawaian Daerah	0	0,00	0	0,00	2	6,67	24	80,00	4	13,33

Kabupaten Tapanuli Utara dapat meningkatkan kualitas kerja.										
Pegawai merasakan adanya perubahan kualitas kerja setelah mengikuti Pendidikan.	0	0,00	1	3,33	10	33,33	18	60,00	1	3,33
Pegawai ikut serta dalam program Pendidikan yang disediakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.	0	0,00	1	3,33	5	16,67	21	70,00	3	10,00
Pegawai memiliki partisipatif yang tinggi untuk mengikuti program Pendidikan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.	0	0,00	5	16,67	13	43,33	9	30,00	3	10,00
Pegawai merasakan bahwa Pendidikan yang dilaksanakan adalah sesuai dengan tuntutan tugas yang diberikan.	0	0,00	0	0,00	5	16,67	23	76,67	2	6,67

Pegawai merasakan tuntutan tugas yang semakin tinggi sehingga perlu mengikuti program Pendidikan.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	28	93,33	2	6,67
Pegawai mempersepsikan dengan mengikuti program Pendidikan dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas.	0	0,00	0	0,00	1	3,33	27	90,00	2	6,67
Pendidikan yang dilakukan tujuannya adalah untuk dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam bertugas.	0	0,00	0	0,00	20	66,67	7	23,33	3	10,00
Pegawai mengikuti program Pendidikan untuk melakukan pengembangan kariernya.	0	0,00	0	0,00	2	6,67	28	93,33	0	0,00
Pegawa mempersepsikan dengan mengikuti program Pendidikan pegawai dapat melihat pengembangan karier yang luas.	0	0,00	0	0,00	3	10,00	27	90,00	0	0,00

Pegawai mempersepsikan program Pendidikan yang disediakan adalah sesuai dengan keahlian pegawai.	0	0,00	0	0,00	5	16,67	24	80,00	1	3,33
Pendidikan dilaksanakan untuk meningkatkan keahlian pegawai pada bidangnya.	0	0,00	0	0,00	1	3,33	27	90,00	2	6,67

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil deskriptif kuesioner yang diperoleh pada tabel tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa lebih dari 80% responden menjawab pada alternative jawaban setuju pada setiap pernyataan di kuesioner pendidikan. Secara umum variabel yang digunakan pada variabel pendidikan adalah adanya program Pendidikan, program Pendidikan yang diberikan instansi dapat meningkatkan kualitas, keikutsertaan pegawai dalam program Pendidikan, Pendidikan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan tugas, Pendidikan dapat meningkatkan kemampuan kerja, Pendidikan penting untuk pengembangan karir, dan Pendidikan dibedakan menurut tingkat keahlian hamper seluruhnya adalah dijawab dengan alternative jawaban setuju. Artinya adalah program Pendidikan di BKD Kabupaten Tapanuli Utara adalah diberdayakan dan dimanfaatkan sebaik mungkin oleh masing – masing pegawai.

Statistic responden pada variabel kompensasi adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.6. Hasil Deskriptif Variabel Kompensasi

Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pegawai merasakan bahwa gaji pokok yang diberikan Badan Kepegawaian Daerah adalah cukup untuk kebutuhan.	0	0,00	0	0,00	1	3,33	22	73,33	7	23,33
Pegawai menerima gaji pokok yang setiap tahunnya mengalami peningkatan.	0	0,00	0	0,00	4	13,33	21	70,00	5	16,67
Pegawai menerima tunjangan anak dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.	0	0,00	1	3,33	2	6,67	24	80,00	3	10,00

Tunjangan anak yang diberikan Badan Kepegawaian Daerah Kabuapten Tapanuli Utara sudah cukup untuk mengkover kebutuhan sekolah anak.	0	0,00	0	0,00	2	6,67	26	86,67	2	6,67
Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabuapten Tapanuli Utara dapat menerima tunjangan isteri/suami.	0	0,00	1	3,33	2	6,67	24	80,00	3	10,00
Pegawai merasa senang karena Badan Kepegawaian Daerah Kabuapten Tapanuli Utara memberikan tunjangan isteri/suami.	0	0,00	1	3,33	4	13,33	18	60,00	7	23,33
Pegawai memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja karena adanya tunjangan prestasi dalam bekerja.	0	0,00	0	0,00	3	10,00	20	66,67	7	23,33
Pegawai berpeluang untuk menerima tunjangan prestasi pegawai.	0	0,00	0	0,00	2	6,67	28	93,33	0	0,00

Pegawai mempersepsikan biaya perjalanan dinas yang diberikan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara cukup untuk memenuhi biaya perjalanan.	0	0,00	0	0,00	4	13,33	25	83,33	1	3,33
Biaya perjalanan dinas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara diberikan langsung kepada pegawai saat bertugas.	0	0,00	0	0,00	1	3,33	8	26,67	21	70,00
Pegawai terdaftar sebagai peserta asuransi yang difasilitasi oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara	0	0,00	0	0,00	10	33,33	18	60,00	2	6,67
Pegawai merasa terbantu karena kebutuhan kesehatan difasilitasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara melalui asuransi kesehatan yang ditanggung.	0	0,00	0	0,00	7	23,33	22	73,33	1	3,33
Pegawai berlomba – lomba untuk berprestasi karena	0	0,00	0	0,00	4	13,33	25	83,33	1	3,33

adanya tunjangan jabatan yang diberikan.										
Pegawai mempersepsikan adanya tunjangan jabatan yang sangat cukup untuk memenuhi kebutuhan finansial.	0	0,00	0	0,00	2	6,67	27	90,00	1	3,33

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil deskriptif kuesioner yang diperoleh pada tabel tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa lebih dari 80% responden menjawab pada alternative jawaban setuju pada setiap pernyataan di kuesioner kompensasi. Secara umum variabel yang digunakan pada variabel kompensasi adalah gaji pokok, tunjangan anak, tunjangan suami/istri, tunjangan prestasi, biaya perjalanan dinas, keterlibatan dalam program asuransi sebagai ASN, tunjangan jabatan yang seluruhnya adalah dijawab dengan alternative jawaban setuju. Artinya adalah kompensasi yang dilaksanakan di BKD Kabupaten Tapanuli Utara adalah sangat dalam kondisi yang baik dan berjalan dengan baik yang akhirnya berdampak pada program kinerja dan kepuasan kerja yang baik pula.

Statistic responden pada variabel kompensasi adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.7. Hasil Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		S	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pegawai mempersepsikan dengan pekerjaannya sekarang di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara dapat memenuhi kebutuhannya.	0	0,00	0	0,00	8	26,67	21	70,00	1	3,33
Pegawai merasa puas dengan bekerja sebagai ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.	0	0,00	0	0,00	9	30,00	21	70,00	0	0,00
Pegawai mempersepsikan imbalan yang diberikan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara adalah lebih dari cukup.	0	0,00	5	16,67	14	46,67	11	36,67	0	0,00

Pegawai merasakan imbalan yang diberikan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara sesuai dengan kinerjanya.	0	0,00	0	0,00	5	16,67	22	73,33	3	10,00
Pegawai merasakan promosi jabatan terbuka lebar bagi siapa saja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.	0	0,00	1	3,33	4	13,33	23	76,67	2	6,67

Pegawai merasa perlu untuk dipromosikan.	0	0,00	1	3,33	6	20,00	23	76,67	0	0,00
Pegawai merasakan adanya pengawasan yang baik dari atasan tentang beban kerja yang diberikannya.	0	0,00	0	0,00	15	50,00	15	50,00	0	0,00
Pemimpin di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara memberikan keleluasaan dalam pengendaliannya kepada pegawai.	0	0,00	1	3,33	9	30,00	16	53,33	4	13,33
Pegawai mempersepsikan memiliki kelompok kerja yang tepat.	0	0,00	0	0,00	7	23,33	22	73,33	1	3,33
Beberapa beban kerja dilaksanakan dengan bekerja secara berkelompok.	0	0,00	0	0,00	11	36,67	18	60,00	1	3,33
Pegawai mempersepsikan kondisi tempat kerja adalah nyaman.	0	0,00	0	0,00	11	36,67	18	60,00	1	3,33

Suasana tempat kerja membuat saya lebih semangat bekerja dan lebih puas untuk bekerja dengan baik.	0	0,00	0	0,00	12	40,00	16	53,33	2	6,67
--	---	------	---	------	----	-------	----	-------	---	------

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil deskriptif kuesioner yang diperoleh pada tabel tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa lebih dari 80% responden menjawab pada alternative jawaban setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan di kuesioner kepuasan kerja. Secara umum indikator yang digunakan pada variabel kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, imbalan, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi tempat kerja yang seluruhnya adalah dijawab dengan alternative jawaban setuju dan sangat setuju. Artinya adalah kepuasan kerja pegawai di BKD Kabupaten Tapanuli Utara adalah sangat dalam kondisi yang baik.

Statistic responden pada variabel kompensasi adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.8. Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara memiliki	0	0,00	0	0,00	2	6,67	25	83,33	3	10,00

orientasi yang jelas dalam bekerja.										
Pegawai mempersepsikan mementingkan kepentingan untuk melayani masyarakat adalah hal yang utama sebagai ASN.	0	0,00	0	0,00	8	26,67	22	73,33	0	0,00
Pegawai mempersepsikan sudah memiliki integritas yang tinggi dengan bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.	0	0,00	4	13,33	14	46,67	12	40,00	0	0,00
Pegawai bekerja dengan jujur dan benar di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.	0	0,00	0	0,00	4	13,33	23	76,67	3	10,00
Pegawai merasa bahwa sudah berkomitmen tinggi dalam bekerja sebagai ASN di Badan	0	0,00	1	3,33	4	13,33	24	80,00	1	3,33

Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.										
Pegawai selalu berkinerja tinggi karena memiliki komitmen yang tegas terhadap organisasi.	0	0,00	1	3,33	5	16,67	23	76,67	1	3,33
Pegawai selalu datang tepat waktu ke kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.	0	0,00	2	6,67	9	30,00	17	56,67	2	6,67
Pegawai dapat melaksanakan beban tugas dengan tepat waktu dan benar.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	30	100,00	0	0,00
Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara. Memiliki kerjasama tim yang baik dalam bekerja.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	30	100,00	0	0,00
Pegawai mempersepsikan dapat bekerjasama dengan tim untuk menyelesaikan suatu	0	0,00	0	0,00	18	60,00	11	36,67	1	3,33

pekerjaan tim.										
Pegawai mempersepsikan dapat memimpin dirinya sendiri untuk tetap bekerja dengan baik dan berkontribusi untuk Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara sebagai ASN.	0	0,00	0	0,00	1	3,33	29	96,67	0	0,00
Pegawai merasakan adanya jiwa kepemimpinan dalam dirinya.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	30	100,00	0	0,00

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil deskriptif kuesioner yang diperoleh pada tabel tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa lebih dari 80% responden menjawab pada alternative jawaban setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan di kuesioner kinerja pegawai. Secara umum indikator yang digunakan pada variabel kinerja pegawai adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan yang seluruhnya adalah dijawab dengan alternative jawaban setuju dan sangat setuju. Artinya adalah pegawai di BKD Kabupaten Tapanuli Utara memiliki persepsi terhadap kinerja pegawai yang baik.

4.4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas. Validitas dimaksudkan untuk menguji keabsahan dari suatu kuesioner tertentu dan reliabilitas adalah menguji keandalan dari kuesioner tersebut.

4.4.1. Uji Validitas

Pengujian validitas seperti yang dimaksudkan pada penjelasan di atas adalah untuk mengukur keabsahan dari sebuah kuesioner tertentu. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Berikut adalah hasil pengujian validitas masing – masing variabel penelitian.

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
LK1	0,571	0,3494	Valid
LK2	0,644	0,3494	Valid
LK3	0,403	0,3494	Valid
LK4	0,593	0,3494	Valid
LK5	0,432	0,3494	Valid
LK6	0,440	0,3494	Valid
LK7	0,252	0,3494	Invalid
LK8	0,195	0,3494	Invalid
LK9	0,134	0,3494	Invalid

LK10	0,278	0,3494	Invalid
LK11	0,500	0,3494	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Melihat pada tabel validitas variabel lingkungan kerja di atas maka dapat dilihat bahwa terdapat beberapa item yang tidak valid sehingga perlu dilakukan pengujian validitas selanjutnya untuk memperoleh hasil validitas yang baik. Berikut adalah hasil validitas variabel lingkungan kerja.

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Ke II

Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
LK1	0,571	0,3494	Valid
LK2	0,644	0,3494	Valid
LK3	0,403	0,3494	Valid
LK4	0,593	0,3494	Valid
LK5	0,432	0,3494	Valid
LK6	0,440	0,3494	Valid
LK11	0,500	0,3494	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan pengujian validitas yang ke dua untuk variabel lingkungan kerja maka dapat dilihat bahwa seluruh item kuesioner sudah valid dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari pada nilai r_{tabel} 0,3494. Berikutnya adalah pengujian validitas variabel Pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Validitas Variabel Pendidikan

Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,785	0,3494	Valid
P2	0,522	0,3494	Valid
P3	0,823	0,3494	Valid
P4	0,686	0,3494	Valid
P5	0,638	0,3494	Valid
P6	0,487	0,3494	Valid
P7	0,792	0,3494	Valid
P8	0,532	0,3494	Valid
P9	0,765	0,3494	Valid
P10	0,787	0,3494	Valid
P11	0,702	0,3494	Valid
P12	0,796	0,3494	Valid
P13	0,785	0,3494	Valid
P14	0,756	0,3494	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan pengujian validitas variabel pendidikan maka dapat dilihat bahwa seluruh item kuesioner sudah valid dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari pada nilai r_{tabel} 0,3494. Berikutnya adalah pengujian validitas variabel kompensasi sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Validitas Kompensasi

Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X31	0,785	0,3494	Valid
X32	0,522	0,3494	Valid
X33	0,823	0,3494	Valid
X34	0,686	0,3494	Valid
X35	0,638	0,3494	Valid
X36	0,487	0,3494	Valid
X37	0,792	0,3494	Valid
X38	0,532	0,3494	Valid
X39	0,765	0,3494	Valid
X310	0,787	0,3494	Valid
X311	0,702	0,3494	Valid
X312	0,785	0,3494	Valid
X313	0,756	0,3494	Valid
X314	0,796	0,3494	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan pengujian validitas variabel kompensasi maka dapat dilihat bahwa seluruh item kuesioner sudah valid dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari pada nilai r_{tabel} 0,3494. Berikutnya adalah pengujian validitas variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.13. Hasil Validitas Kepuasan Kerja

Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KP1	0,785	0,3494	Valid
KP2	0,671	0,3494	Valid
KP3	0,617	0,3494	Valid
KP4	0,579	0,3494	Valid
KP5	0,719	0,3494	Valid
KP6	0,717	0,3494	Valid
KP7	0,754	0,3494	Valid
KP8	0,367	0,3494	Valid
KP9	0,669	0,3494	Valid
KP10	0,665	0,3494	Valid
KP11	0,463	0,3494	Valid
KP12	0,556	0,3494	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan pengujian validitas variabel kepuasan kerja maka dapat dilihat bahwa seluruh item kuesioner sudah valid dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari pada nilai r_{tabel} 0,3494. Berikutnya adalah pengujian validitas variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.14. Hasil Validitas Kinerja Pegawai

Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
K1	0,653	0,3494	Valid
K2	0,732	0,3494	Valid
K3	0,547	0,3494	Valid
K4	0,682	0,3494	Valid
K5	0,732	0,3494	Valid
K6	0,723	0,3494	Valid
K7	0,765	0,3494	Valid
K8	0,763	0,3494	Valid
K9	0,625	0,3494	Valid
K10	0,514	0,3494	Valid
K11	0,765	0,3494	Valid
K12	0,765	0,3494	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan pengujian validitas variabel kinerja pegawai maka dapat dilihat bahwa seluruh item kuesioner sudah valid dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari pada nilai r_{tabel} 0,3494.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas data dapat diuji dengan menggunakan metode *cronbrach's alpha* 0,60. Jika nilai *cronbrach's alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa suatu kuesioner dinyatakan reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 4.15. Hasil Reliabilitas Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	67.57	15.840	.501	.654
P2	67.50	15.155	.588	.636
P3	67.90	16.438	.314	.675
P4	67.50	15.500	.507	.648
P5	67.50	16.466	.340	.673
P6	67.07	16.409	.374	.670
P11	67.30	16.424	.390	.669

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan pengujian validitas sebelumnya bahwa item kuesioner 7 sampai dengan 10 adalah tidak valid sehingga tidak termasuk dalam pengujian reliabilitas dan pengujian selanjutnya. Hasil pengujian reliabilitas di atas menunjukkan bahwa adanya data yang reliabel dengan nilai *cronbrach's alpha* > 0,60. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas variabel Pendidikan.

Tabel 4.16. Hasil Reliabilitas Variabel Pendidikan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P21	104.03	14.171	.122	.527
P22	104.53	13.085	.394	.477
P23	104.27	14.616	.110	.527
P24	104.70	12.286	.587	.439
P25	104.47	12.464	.526	.449
P26	105.00	12.621	.285	.490
P27	104.43	15.082	.031	.546
P28	104.27	15.720	.312	.557
P29	104.30	14.907	.075	.531
P210	104.90	16.645	.345	.611
P211	104.40	14.662	.241	.519
P212	104.43	15.220	.049	.542
P213	104.47	14.878	.038	.536
P214	104.30	15.045	.019	.536
Pendidikan	54.17	3.799	1.000	-.018

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Hasil pengujian reliabilitas di atas menunjukkan bahwa adanya data yang reliabel dengan nilai *cronbrach's alpha* > 0,60. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas variabel kompensasi.

Tabel 4.17. Hasil Reliabilitas Variabel Kompensasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P31	108.27	27.926	.464	.656
P32	108.43	26.875	.581	.643
P33	108.50	27.776	.418	.657
P34	108.47	29.016	.345	.669
P35	108.50	28.466	.296	.667
P36	108.43	25.978	.552	.637
P37	108.33	29.885	.052	.687
P38	108.53	29.430	.377	.672
P39	108.57	28.806	.362	.666
P310	107.80	26.510	.662	.637
P311	108.73	30.202	-.001	.692
P312	108.67	30.713	-.077	.695

P313	108.57	29.357	.232	.674
P314	108.50	29.500	.268	.674

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Hasil pengujian reliabilitas di atas menunjukkan bahwa adanya data yang reliabel dengan nilai *cronbrach's alpha* > 0,60. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.18. Hasil Reliabilitas Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	84.77	24.944	.745	.618
KP2	84.83	25.799	.619	.632
KP3	85.33	24.713	.524	.625
KP4	84.60	25.972	.509	.637
KP5	84.67	24.851	.662	.619
KP6	84.80	25.200	.665	.623

KP7	85.03	27.964	.135	.669
KP8	84.77	26.599	.242	.658
KP9	84.73	28.823	-.021	.681
KP10	84.87	29.568	-.155	.693
KP11	84.87	28.878	-.039	.684
KP12	84.87	28.947	-.056	.687

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Hasil pengujian reliabilitas di atas menunjukkan bahwa adanya data yang reliabel dengan nilai *cronbrach's alpha* > 0,60. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja pegawai.

Tabel 4.19. Hasil Reliabilitas Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	87.43	25.151	.624	.698
K2	87.73	24.685	.677	.692
K3	88.20	24.028	.503	.694

K4	87.50	25.362	.468	.705
K5	87.63	24.309	.635	.690
K6	87.67	23.885	.692	.684
K7	87.83	26.557	.113	.733
K8	87.53	27.499	.026	.736
K9	87.47	26.671	.148	.728
K10	87.87	25.361	.394	.708
K11	87.47	25.568	.337	.712
K12	87.47	26.947	.126	.729

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Hasil pengujian reliabilitas di atas menunjukkan bahwa adanya data yang reliabel dengan nilai *cronbrach's alpha* > 0,60.

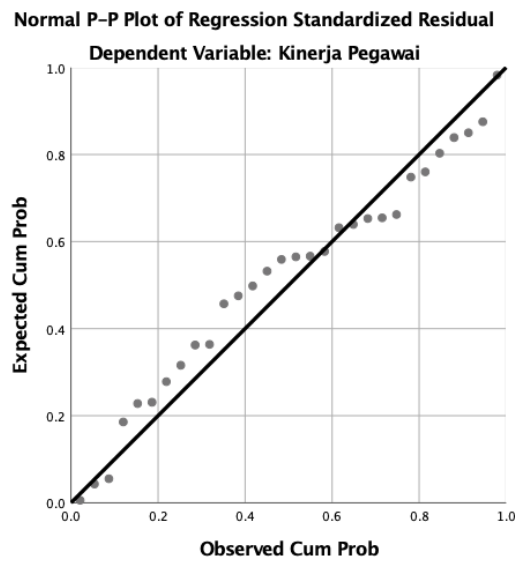
4.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan menguji normalitas data, multikolinieritas dan heteroskedastisitas data. Berikut adalah hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini.

4.5.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik p-plot. Grafik p-plot dalam penelitian ini dimaksudkan adalah dengan melihat titik – titik data penelitian dalam grafik menaik dan mengikuti garis kenaikan dalam grafik. Berikut adalah hasil pengujian asumsi klasik normalitas data.

Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dilihat bahwa titik – titik data dalam grafik p-plot adalah menaik dan berada pada garis diagonal dalam grafik sehingga berdasarkan kriteria yang digunakan maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini secara grafik p-plot adalah terdistribusi normal.

4.5.2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai VIF dan nilai *tolerance*. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1. Berikut adalah hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.20. Hasil Multikolinieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.860	1.163
	Pendidikan	.671	1.491
	Kompensasi	.744	1.344
	Kepuasan Kerja	.607	1.647
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

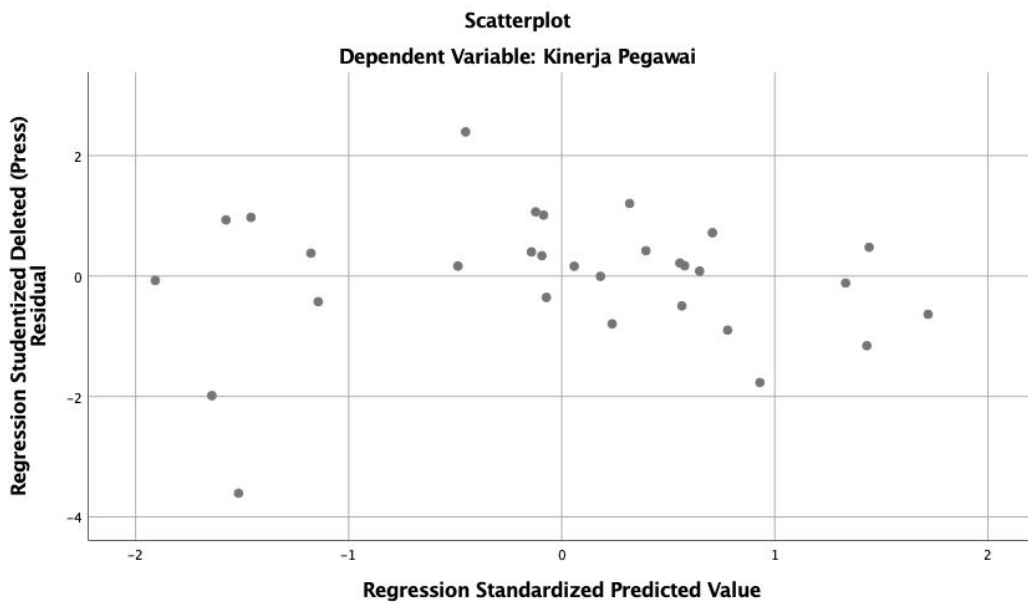
Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas data penelitian maka dapat diperoleh nilai VIF adalah lebih kecil dari VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini adalah tidak terjadi multikolinieritas data.

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode grafik *scatterplot*. Jika titik data dalam penelitian menunjukkan tidak membentuk pola dan tidak berkumpul pada sebuah diagram tertentu maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3. Hasil Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan pada hasil analisis uji heteroskedastisitas tersebut di atas maka dapat dilihat bahwa titik – titik data dalam grafik adalah terdistribusi pada setiap diagram dan menyebar pada setiap diagram. Sesuai dengan syarat pengujian heteroskedastisitas maka data dalam penelitian ini adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6. Uji Hipotesis

4.6.1. Uji Parsial

Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan tujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel bebas lingkungan kerja, Pendidikan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.21. Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.636	12.669		.840	.409
	Lingkungan Kerja	.205	.186	.199	2.102	.001
	Pendidikan	.340	.229	.283	2.485	.005
	Kompensasi	.138	.163	.163	5.449	.006

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh pada hasil pengujian hipotesis secara parsial. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa

hipotesis penelitian adalah diterima, dan sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian adalah ditolak. Adapun hipotesis yang diujikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan pada tabel 4.22. di atas maka dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,102 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebesar 1,310 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Maka berdasarkan pada kriteria pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} 2,102 > t_{tabel} 1,310$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja adalah diterima.

2. Pendidikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan pada tabel 4.22. di atas maka dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,485 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebesar 1,310 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Maka berdasarkan pada kriteria pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} 2,485 > t_{tabel} 1,310$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ hipotesis yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja adalah diterima.

3. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan pada tabel 4.22. di atas maka dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,449 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebesar 1,310 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05.

Maka berdasarkan pada kriteria pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} 5,449 > t_{tabel} 1,310$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja adalah diterima.

Pengujian hipotesis selanjutnya adalah menguji pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah hasil pengujian dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.22. Pengujian Hipotesis Kepuasan Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.942	4.389		3.404	.002
	Kepuasan Kerja	.694	.099	.798	7.013	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.23. di atas maka dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,013 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebesar 1,310 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Maka berdasarkan pada kriteria pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} 7,013 > t_{tabel} 1,310$ dengan nilai

signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai adalah diterima.

4.6.2. Uji Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh secara bersama sama variabel lingkungan kerja, Pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara simultan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.23. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.383	3	12.128	5.579	.005 ^b
	Residual	122.283	26	4.703		
	Total	158.667	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pendidikan						

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan membandingkan nilai F_{tabel} dengan nilai F_{hitung} yang diperoleh dalam tabel ANNOVA di atas. Nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 5,579 dengan nilai

signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,005. Nilai F_{tabel} yang diperoleh dengan jumlah *degree of freedom* 29 adalah sebesar 2,91 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Sesuai dengan kriteria pengujian maka dapat dilihat bahwa nilai $F_{\text{hitung}} 5,579 > F_{\text{tabel}} 2,91$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan variabel lingkungan kerja, Pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah diterima.

4.6.3. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk menguji besaran pengaruh variabel bebas lingkungan kerja, Pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah hasil nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 4.24. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^a	.229	.140	2.169
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pendidikan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Nilai koefisien determinasi seperti yang ada pada tabel 4.24. diperoleh sebesar 0,229 dengan nilai persentasi sebesar 22,90% artinya adalah variabel lingkungan kerja, Pendidikan, dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 22,9%. Selanjutnya adalah pengujian koefisien determinasi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.25. Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.624	1.434
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Nilai koefisien determinasi seperti yang ada pada tabel 4.24. diperoleh sebesar 0,637 dengan nilai persentasi sebesar 63,7% artinya adalah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 63,70%.

4.7 Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang tujuannya adalah untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun secara simultan.

4.7.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial dan simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.26. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.652	8.884		1.874	.073
	Lingkungan Kerja	.046	.133	.045	.346	.530
	Pendidikan	1.055	.176	.457	4.313	.000
	Kompensasi	.830	.118	.636	3.259	.000
	Kepuasan Kerja	.716	.134	.824	5.360	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Hasil analisis regresi linier berganda tersebut di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut ini:

$$Y = 16,652 + 0,046 X_1 + 1,055 X_2 + 0,830 X_3 + 0,716 Z$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Pendidikan

X₃ = Kompensasi

Z = Kepuasan kerja

Adapun persamaan regresi tersebut di atas dapat dimaknai sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,046, artinya semakin baik variabel lingkungan kerja maka semakin baiklah - kinerja pegawai.
2. Nilai koefisien regresi variabel pendidikan bernilai positif sebesar 1,055, artinya semakin baik variabel pendidikan maka semakin baiklah kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif sebesar 0,830, artinya semakin baik variabel kompensasi maka semakin baiklah kinerja pegawai.

Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja bernilai positif sebesar 0,716, artinya semakin baik variabel kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat atau semakin baik

4.8. Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai t_{hitung} sebesar 2,102 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebesar 1,310 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Maka berdasarkan pada kriteria pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} 2,102 > t_{tabel} 1,310$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja adalah diterima.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Artati (2014) bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hasil penelitian yang sejalan dengan teori tersebut menunjukkan bahwa perlunya bagi instansi untuk menjaga kualitas lingkungan kerja pegawai tujuannya adalah untuk menciptakan kepuasan pegawai dalam bekerja.

Jika pegawai dalam sebuah instansi merasa puas dalam bekerja maka akan sangat besar kemungkinan produktivitas maupun kinerja pegawai akan semakin meningkat pula. Selain itu hal yang terjadi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa adanya

pegawai yang merasakan kepuasan terhadap kondisi lingkungan kerja yang saat ini digunakan atau dialami oleh pegawai itu sendiri.

4.8.2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai t_{hitung} sebesar 2,485 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebesar 1,310 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Maka berdasarkan pada kriteria pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} 2,485 > t_{tabel} 1,310$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ hipotesis yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja adalah diterima.

Pengaruh variabel Pendidikan yang signifikan menunjukkan bahwa adanya signifikansi yang sangat mendukung dari pentingnya Pendidikan bagi para pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara. Dalam hal ini pegawai melalui kuesioner yang dikumpulkan cenderung memberikan jawaban sangat setuju dan setuju sehingga melalui program Pendidikan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah, pegawai merespon dengan baik.

4.8.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai t_{hitung} sebesar 5,449 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebesar 1,310 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Maka berdasarkan pada kriteria pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} 5,449 > t_{tabel} 1,310$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja adalah diterima.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan Supiyanto (2015) yang menghasilkan penelitian dengan adanya pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga merujuk pada hasil penelitian ini adalah juga sesuai dengan hasil teori yang telah diperoleh melalui hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

4.8.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Nilai t_{hitung} sebesar 7,013 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebesar 1,310 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Maka berdasarkan pada kriteria pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} 7,013 > t_{tabel} 1,310$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai adalah diterima.

Kepuasan kerja adalah salah satu factor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka kemungkinan besar kinerjanya akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang disebutkan di atas bahwa di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara pengaruh yang positif dan signifikan diberikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

4.8.5. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 5,579 dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,005. Nilai F_{tabel} yang diperoleh dengan jumlah *degree of freedom* 29 adalah sebesar 2,91 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Sesuai dengan kriteria pengujian maka dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 5,579 > F_{tabel} 2,91 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05 maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan variabel lingkungan kerja, Pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah diterima.

Secara simultan lingkungan kerja, Pendidikan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini merupakan atau menunjukkan bahwa jika dipadukan lingkungan kerja, Pendidikan dan kompensasi maka kinerja akan semakin meningkat dengan adanya perubahan pada 3 variabel bebas tersebut. Hal ini juga dapat dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Tapanuli Utara. Karena melalui hasil penelitian ini ditunjukkan bahwa pengaruhnya adalah signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian di bab sebelumnya maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.
2. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.
5. Lingkungan kerja, Pendidikan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Utara.
6. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepuasan kerja.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Bagi Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan mengelola lingkungan kerja agar lebih nyaman, melaksanakan program Pendidikan, dan memberikan kompensasi kepada pegawainya. Hal ini tujuannya adalah untuk peningkatan kinerja yang lebih baik lagi kedepannya. Dengan meningkatnya kepuasan kerja pegawai maka dapat dipastikan melalui hasil penelitian ini kinerja pegawai juga akan semakin meningkat dan lebih baik lagi.

2. Bagi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah

Menurut hasil penelitian ini ditunjukkan bahwa adanya program Pendidikan, lingkungan kerja yang memadai dan pemberian kompensasi yang baik oleh pimpinan. Dengan diberikannya kesempatan dan peluang yang sama kepada seluruh pegawai untuk mengikuti pendidikan serta adanya kemauan dan partisipasi dalam mengikuti program Pendidikan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah maupun pihak pusat atau propinsi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dampak yang diperoleh ketika mengikuti atau telah memiliki tingkat Pendidikan yang semakin tinggi maka kinerja nya diharapkan akan semakin meningkat pula.

Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja pegawai akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti variabel-variabel yang belum diteliti dala penelitian ini agar dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas terhadap masalah yang diteliti. Adapun saran untuk peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan mengambil sampel penelitian dengan jangkauan yang lebih luas atau mengambil sampel penelitian dengan responden yang lebih banyak lagi.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan memberikan pengaruh intervening pada pengujian variabel memungkinkan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih mendetail.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. (2011). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, L. W., Adolfini, A., & Sumarauw, J. (2016). Pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. bank sulutgo kantor pusat manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4).
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Hariyono, A. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Aceh. *ETD Unsyiah*.
- Hasbullah. (2009). *Dasar – Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S, P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2014). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 655-676.
- Kusuma, I. P. S. W., & Ardana, K. (2014). Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 3(7).

- Lisnawati, L., Musnadi, S., & Putra, T. R. I. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan (Bkpp) Aceh. *Jurnal Perspektif Manajemen Dan Perbankan*, 8(3).
- Luthans, Fred. (2006) *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Penerbit BPF, Yogyakarta
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pen. PT Refika Aditama
- _____. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mawei, A. C., Nelwan, O., & Uhing, Y. (2014). Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2).
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pakpahan, E. S. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 116-121.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta Saydam
- _____. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- _____ dan Mulyadi, D. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jilid I dan II alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Ketiga. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN, Yogyakarta.
- _____. 2005. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. (2008). *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan kwirausahaan* Vol. 7 No. 1. STIESIA Surabaya
- Sugiarti, G. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang. *Serat Acitya*, 1(2), 73.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Eman. (2011). *Pramuka Membangun Ekonomi Bangsa*. Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Turere, V. N. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Weather, William & Davis, Keith. (2006). *Human Resource and Personnel Management*. Boston: McGraw-Hill