

The Effect of Compensation Policy and Work Environment on Employee Performance At The State Islamic Religion Institute (IAIN) Bukittinggi

Pengaruh Kebijakan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi

Dasep Suryanto

Magister Manajemen, ITB Haji Agus Salim Bukittinggi

dasep.suryanto@gmail.com

ABSTRAK

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah populasi sebanyak 63 orang. Jumlah populasi yang relatif kecil atau kurang dari 100, maka peneliti tidak perlu mengambil sampel dari populasi tersebut. Populasi tersebut langsung dijadikan sebagai observasi penelitian yang disebut dengan teknik Sensus. Objek dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi yang berjumlah 63 orang. Data dikumpulkan melalui angket dengan menggunakan Skala Likert yang telah diuji kesahihan dan kehandalannya. Teknik analisa data yang digunakan adalah Analisa Regresi Linear Berganda untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antara variabel Kebijakan Kompensasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hasil dari penelitian adalah : 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kebijakan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi. Ditinjau dari pengaruh langsung maupun tidak langsung Kebijakan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi adalah sebesar 34,7% yang terdiri dari 24,49% pengaruh Kebijakan Kompensasi dan 10,24% pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.

Kata Kunci : Kebijakan kompensasi, lingkungan kerja, kinerja

ABSTRACT

The research method used is descriptive and verification method with a total population of 63 people. The number of the population is relatively small or less than 100, so the researcher does not need to take a sample from that population. The population is directly used as a research observation called the Census technique. The object of this research is all employees at the State Islamic Institute (IAIN) Bukittinggi, totaling 63 people. Data were collected through a questionnaire using a Likert Scale which had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis to determine whether there is a relationship between the variables of Compensation Policy and Work Environment with Employee Performance. The results of the study are: 1) There is a significant influence between the Compensation Policy on employee performance at the State Islamic Institute (IAIN) Bukittinggi. 2) There is a significant influence between the work environment on employee performance at the State Islamic Institute (IAIN) Bukittinggi. Judging from the direct or indirect influence of Compensation Policy and Work Environment on Employee Performance at the State Islamic Institute (IAIN) Bukittinggi, 34.7% consisting of 24.49% the effect of Compensation Policy and 10.24% the influence of the Work Environment on Performance Employee at the State Islamic Institute (IAIN) Bukittinggi.

Keywords: Compensation policy, work environment, performance

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (MSDM). Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Selain bentuk kompensasi tersebut, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2012, bahwa pegawai negeri/ aparatur pemerintah juga memperoleh Tunjangan Gaji Bulan ke-13. Kompensasi lain yang diperoleh pegawai negeri/ aparatur pemerintah adalah tunjangan kinerja atau Remunerasi, sebagaimana yang ditetapkan dalam Peraturan Presiden RI Nomor 73 Tahun 2014 tentang Tunjangan Kinerja (Remunerasi) Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama.

Kompensasi biasanya juga diberikan untuk menarik pegawai yang cakap dan berkualitas dalam organisasi, mendorong pegawai untuk berprestasi, mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setia, menjamin keadilan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, meningkatkan efisiensi administrasi serta meningkatkan kinerja pegawai/ aparatur pemerintah (Purwati dkk 2020). Menurut Hasibuan (2002), kebijakan kompensasi, naik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan pegawai/ aparatur pemerintah untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan/ organisasi,

Pada umumnya pegawai/ aparatur pemerintah berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu, kompensasi yang ditetapkan perusahaan/ organisasi seringkali dinilai kurang memenuhi harapan pegawai/ aparatur pemerintah karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima.

Fenomena yang terjadi pada pegawai/ aparatur pemerintah pada **Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi** selama tiga tahun terakhir (tahun 2019 hingga tahun 2021) adalah menurunnya hasil kerja atau kinerja pegawai. Menurunnya kinerja pegawai pada akhirnya akan berakibat kepada penurunan kinerja lembaga/ instansi. Dan penurunan kinerja lembaga/ instansi dapat menghambat produktivitas lembaga/ instansi itu sendiri.

Berikut ini adalah data penilaian pegawai/ aparatur pemerintah pada **Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi** selama tahun 2019 sampai dengan tahun 2021.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai pada (IAIN) Bukittinggi tahun 2019 – 2021.

Nilai	2019		2020		2021	
	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Baik	0	0	18	38	16	33
Baik	47	98	29	60	26	54
Cukup	1	2	1	2	6	13
Jumlah	48	100	48	100	48	100

Sumber: Subag Administrasi Umum IAIN Bukittinggi

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai/ aparatur pemerintah yaitu hanya 16 pegawai/ aparatur pemerintah (33 %) yang mendapat nilai sangat baik pada tahun 2021 dibandingkan tahun 2020 sebanyak 18 pegawai/ aparatur pemerintah (38%). Penilaian kinerja baik menurun dari 29 pegawai/ aparatur pemerintah (60%) pada tahun 2020 menjadi 26 pegawai/ aparatur pemerintah (54%) pada tahun 2021. Penilaian kinerja pegawai/ aparatur pemerintah demikian cukup bertambah dari 1 pegawai/ aparatur pemerintah (2%) pada tahun 2020 menjadi 6 pegawai/ aparatur pemerintah (13%) pada tahun 2021.

Pencapaian kinerja pegawai/ aparatur pemerintah pada **Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi** dapat dikatakan belum optimal dan cenderung menurun. Jika terjadi penurunan kinerja pegawai/ aparatur pemerintah setiap tahunnya maka akan berdampak negatif bagi perusahaan/ organisasi karena dapat menghambat produktivitas organisasi. Indikasi permasalahan dilapangan terletak pada kepuasan kompensasi yang dirasa kurang terutama masalah gaji dan juga hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja masih sering terdapat hubungan yang kurang harmonis.

2. Metode

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah metode deskripsi dan verifikasi. Metode deskripsi adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada di Perum Pengadaian Kanwil XI Bandung berdasarkan fakta, sifat-sifat populasi dan data-data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulan. Sedangkan metode verifikasi adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik (Sugiyano, 2005)

Definisi Variabel dan Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang dapat ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2005)

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kebijakan Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua bentuk return baik financial maupun non finansial yang diterima pegawai karena jasa yang diberikannya (Anthony and Govendaraja, 2003)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif 4. Fasilitas	Skala likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000)	1. Ruang gerak 2. Penataan peralatan kantor 3. Ventilasi 4. Kebisingan 5. Kebersihan	Skala likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja (<i>performance</i>) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai/ aparatur pemerintah (Simamora, 2006).	1. Disiplin 2. Kerjasama 3. Kepuasan	Skala likert

Sumber : Data Olahan (2022)

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai/ aparatur pemerintah pada **Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi** yang berjumlah 63 orang.

Jumlah populasi yang relatif kecil atau kurang dari 100, maka peneliti tidak perlu menarik sampel dari populasi tersebut. Populasi tersebut tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi biasa disebut dengan teknik *sensus* sehingga jawaban yang diberikan lebih tepat dan mendapatkan hasil yang lebih akurat, karena tidak memberikan persentase kelonggaran seperti yang biasa digunakan dalam penarikan sampel.

Sumber dan Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Sedangkan data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh peneliti sendiri untuk tujuan lain. Ini mengandung arti bahwa peneliti sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut ke pihak lain yang telah mengumpulkan di lapangan.

Data Primer

Dengan cara mendatangi responden melalui kuesioner atau angket dan wawancara pada pegawai/aparatur pemerintah pada **Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi**.

Data Sekunder

Dengan cara mempelajari dan mengkaji permasalahan melalui buku-buku (referensi), website, dokumen, literatur, jurnal, dan bahan-bahan tertulis lainnya sebagai pegangan dengan sasaran penelitian di lapangan.

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terdapat pada objek dengan data yang dikumpulkan. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan apa yang seharusnya (Sugiyono, 2005).

Nilai validitas sebuah item dapat dicari dengan cara mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien sama atau sama dengan 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk mencari nilai korelasinya, maka digunakan rumus metode "Pearson Product Moment" dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{\sum ix - (\sum i)(\sum x)/n}{\sqrt{(\sum i^2 - (\sum i)^2/n)(\sum x^2 - (\sum x)^2/n)}}$$

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien korelasi skor butir (i) dengan skor total (X)
 n = Jumlah sampel
 i = Skor butir
 x = Skor total

Uji Reliabilitas

Kualitas penelitian dapat diketahui dengan melihat alat ukur atau alat pengumpulan data yang digunakan. Keandalan alat ukur dapat dilihat dari nilai reliabilitas alat ukur. Reliabilitas menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dalam penelitian dipercaya atau diandalkan. Uji kehandalan alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis sistem. Analisis dilakukan dengan memperhatikan koefisien. Split Half setiap variabel dalam penelitian jika item atau variabel manifest dihilangkan. Suatu alat ukur reliabel jika memiliki nilai Alpha lebih besar dari 0,6.

Untuk mencari pengujian reliabilitasnya peneliti menggunakan rumus Spearman Brown (Sugiyono, 2005) yaitu sebagai berikut:

$$r = \frac{2rb}{1+rb}$$

Dimana : R = Reliabilitas seluruh instrumen
 Rb = Korelasi Product Moment Antara Belahan Pertama dan Kedua

Sebelumnya akan dicari terlebih dahulu rb, dengan menggunakan rumus:

$$Rb = \frac{nx1 + nx2}{2}$$

Dimana:

Rb = Jumlah skor ideal yang diperoleh

nx1 = skor belahan pertama

nx2 = skor belahan kedua

Analisi Regresi

Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antara variabel X1 dan X2 dengan Y, dimana ketiga variabel tersebut kebijakan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja pegawai sebagai variabel tidak bebas, dengan persamaan sebagai berikut, (Sugiyono, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel tidak bebas/ independent (kinerja pegawai)

X1 = Variabel bebas/ independent (kebijakan kompensasi)

X2 = Variabel bebas/ independent (lingkungan kerja)

α = Bilangan konstanta

b1 = Koefisien regresi kebijakan kompensasi

b2 = koefisien regresi lingkungan kerja

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

Pengujian menggunakan uji F (simultan) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Merumuskan hipotesis

H₀ : $b^1 = b^2 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kebijakan kompensasi, lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai/ aparatur pemerintah.

H₁ : $b^1 = b^2 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kebijakan kompensasi, lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai/ aparatur pemerintah.

Untuk menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$. Nilai Fhitung dicari dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{1-R^2/(n-k-1)}$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Selanjutnya hasil hipotesis F hitung dibandingkan dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika F hitung > F tabel, maka H₀ ditolak, H₁ diterima (Signifikan)

Jika F hitung < F tabel, maka H₀ diterima, H₁ ditolak (tidak signifikan)

Pengujian menggunakan uji T (parsial) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Merumuskan hipotesis

Hipotesis pertama

H01 : $b_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh kebijakan kompensasi terhadap kinerja pegawai/aparatur pemerintah.

H11 : $b_1 \neq 0$, maka terdapat pengaruh kebijakan kompensasi terhadap pegawai/aparatur pemerintah.

Hipotesis Kedua

H02 : $b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

H12 : $b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Untuk menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,10$ (dibagi 2).

Nilai Thitung dicari dengan rumus:

$$T = \frac{\sqrt{r} n - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana: R = nilai korelasi parsial

N = jumlah sampel

Selanjutnya hasil hipotesis t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H0 diterima H1 ditolak

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ H0 ditolak, H1 diterima

3. Hasil Dan Pembahasan

Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item, maka peneliti mengkorelasikan skor dari setiap item pernyataan dengan total skor item-item dari variabel atau pernyataan tersebut. Apabila nilai korelasi 0,3 maka dikatakan bahwa item tersebut memberikan tingkat validitas yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah "*Pearson Product Moment*"

Contoh perhitungan diambil dari variabel X1 (pada lampiran), perhitungan dilakukan dengan menggunakan rumus dibawah ini :

$$n = 63$$

$$\sum X_1 = 176$$

$$\sum X_{tot} = 1044$$

$$\sum X_1^2 = 846$$

$$\sum X_{tot}^2 = 17.854$$

$$\sum X_1 \cdot Tot = 2.951$$

$$r = \frac{n(\sum X_1 X_{tot}) - (\sum X_1)(\sum X_{tot})}{\sqrt{((n \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2)(n \sum X_{tot}^2) - (\sum X_1 X_{tot})^2}}$$

$$r = \frac{63(2951) - (179)(1044)}{\sqrt{(63(946) - (176)^2)(63(17.854) - (1044)^2)}}$$

$$r = \frac{185.913 - 183.744}{\sqrt{(59.598 - 30.976)(1.124.802 - 1.089.936)}}$$

$$r = \frac{2.169}{\sqrt{(28.622)(34.866)}}$$

$$r = \frac{2.169}{\sqrt{997.934.652}}$$

$$r = 0,169$$

Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai validitas dari setiap item pernyataan X1, X2 dan Y pada tabel berikut :

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Item	Carrelation	r-tabel	Keterangan
X1	1	0,580	0,30	Valid
	2	0,524	0,30	Valid
	3	0,389	0,30	Valid
	4	0,543	0,30	Valid
	5	0,426	0,30	Valid
X2	1	0,461	0,30	Valid
	2	0,621	0,30	Valid
	3	0,596	0,30	Valid
	4	0,649	0,30	Valid
	5	0,492	0,30	Valid
Y	1	0,497	0,30	Valid
	2	0,647	0,30	Valid
	3	0,522	0,30	Valid
	4	0,547	0,30	Valid
	5	0,645	0,30	Valid

Sumber : Data Kuessioner yang diolah dengan SPSS (2022)

Uji Realiabilitas

Kualitas penelitian dapat diketahui dengan melihat keandalan alat ukur atau alat pengumpulan data yang digunakan. Keandalan alat ukur dapat dilihat dari nilai reliabilitas alat ukur. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dalam penelitian dapat dipecah atau diandalkan. Uji keandalan alat ukur dalam penelitian dapat dipercaya atau diandalkan. Uji keandalan alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis item. Analisis dilakukan dengan memperhatikan koefisien *split half* setiap variabel dalam penelitian jika item atau variabel *manifest* dihilangkan. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika memiliki nilai *alpha* lebih besar dari 0,6.

Untuk mencari pengujian reliabilitasnya peneliti menggunakan rumus Spearman Brown (sugiyono, 2005) yaitu sebagai berikut:

$$r = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Dimana: r = Reliabilitas Internal Seluruh Instrumen

Rb = Korelasi Product Moment antara Belahan Pertama dan Kedua

Sebelumnya aka dicarik terlebih dahulu r_b dengan menggunakan rumus :

$$r = \frac{n(\sum \Delta B) - (\sum \Delta)(\sum B)}{\sqrt{((n \sum A^2 - (\sum SA)^2)(n \sum B^2 - (\sum B)^2))}}$$

Pengolahan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 16.0 for window.

Hasil perhitunganya adalah sebagai berikut:

Perhitungan menggunakan contoh item dari variabel X1 dengan menggunakan rumus di bawah ini:

$$\begin{aligned} n &= 63 \\ \sum A &= 604 \\ \sum B &= 1044 \\ \sum A^2 &= 5964 \\ \sum B^2 &= 17.854 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\Sigma AB &= 10,28 \\ r &= \frac{n(\Sigma \Delta B) - (\Sigma \Delta)(\Sigma B)}{\sqrt{((n \Sigma A^2) - (\Sigma A)^2 - (n \Sigma B^2) - (\Sigma B)^2)}} \\ r &= \frac{((63(10.281) - (604)(1.044))}{\sqrt{(63(5964) - (602)^2(63)(17.854) - (1044)^2)}} \\ r &= \frac{647.703 - 630.576}{\sqrt{(375.732 - 364.816)(1.124.802 - 1.089.936)}} \\ r &= \frac{17.127}{\sqrt{(10.916)(34.866)}} \\ r &= \frac{17.127}{\sqrt{380.597.256}} \\ r &= 0,88926233\end{aligned}$$

Reliabilitas

$$\begin{aligned}r &= \frac{2rb}{1 + rb} \\ r &= \frac{2(0,88926233)}{1 + 0,88926233} \\ r &= 0,9413858 \approx 0,941\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai reliabilitas dari setiap item pernyataan X_1X_2 dan Y pada Tabel 4. berikut ini :

Tabel 4. Hasil Reliabilitas

Variabel	r Hitung	r Kritis	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,792	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,713	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,752	0,7	Reliabel

Sumber : Data Kuessioner yang diolah dengan SPSS (2022)

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa semua sub variabel dengan berbagai item pertanyaan dikatakan reliabele karena memiliki nilai di atas r kritis yaitu 0,6.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel kebijakan kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Dari hasl uji statistik yang telah dilakukan dengan menggunakan *SPSS 16,0 for Windows*, maka dapat diketahui persamaannya sebagai berikut:

Tabel 5. Persamaan Regresi Coefficients

Mode	Unstandardized coefficient		Standardized Beta	T	Sig
	B	Str. Error	Beta		
(Constant) Kompensasi	7.928	8.467		936	0.353
Ling Kerja	1.230	286	463	4.302	0.000
	0.984	395	268	2.489	0.002

Sumber : Data Kuessioner yang diolah dengan SPSS (2022)

$$Y = 7,928 + 1,230X_1 + 0,984X_2$$

Y = 7.928 memiliki arti bahwa variabel Kompensasi dan lingkungan kerja sama dengan nol atau konstan maka nilai kinerja pegawai sebesar 7,928

bl = 1,230, artinya setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan dan variabel lain konstan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,230 satuan.

b2 = 0,984, artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan dan variabel lain konstan, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,984 satuan.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah variabel kompensasi, lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, maka digunakan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis secara simultan

Berikut ini hasil perolehan data melalui perhitungan program *SPSS 16,0 for Windows* maka dapat diketahui nilai F_{hitung} sebagai berikut:

$$f = \frac{jk \text{ regresi}/k}{jk \text{ residu}(n - k - 1)}$$

$$f = \frac{887,884/k}{1669,005/(63 - 2 - 1)}$$

$$f = \frac{443,982}{27,81675}$$

$$f = \frac{443,942}{27,81675}$$

Dari hasil analisis diatas diketahui bahwa $F_{hitung} 15,960 > F_{tabel} 3,14$ yang berarti hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima atau significant, artinya kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja pegawai.

2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial dengan tingkat signifikasi 5% menghasilkan koefisien sebagai berikut :

$$t\text{-tabel} (dk = 63 - 2 - 1) = 60, \alpha = \pm 2,00$$

- Untuk kompensasi sebesar 4,302 dan $t_{hitung} > t_{tabel} = (4,302 > 2,00)$ ini berarti H_a diterima ditolak atau dengan kata lain kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Untuk lingkungan kerja sebesar 2,489 dan $t_{hitung} > t_{tabel} = (2,489 > 2,00)$ ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak atau dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uraian di atas, kompensasi pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi sudah cukup memadai karena adanya penambahan penghasilan berupa tunjangan kinerja (remunerasi) yang diberikan kepada seluruh pegawai menurut grade atau tingkatan jabatannya, tetapi beberapa pegawai yang merasa kompensasinya kurang memadai disebabkan karena penghasilan bersih yang diterima (take home pay) terlalu kecil atau bahkan minus. Kecilnya penghasilan bersih yang dibawa pulang disebabkan banyaknya pegawai yang menggunakan fasilitas kredit dari bank atau lembaga keuangan lainnya untuk kredit pemilikan rumah (KPR), biaya kuliah anak, untuk modal usaha sampingan, kredit pemilikan kendaraan baik kendaraan roda dua maupun kendaraan roda empat, dll.

Lingkungan kerja di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi dinyatakan juga sudah cukup baik, tetapi ada beberapa item juga yang menunjukkan permasalahan dalam lingkungan kerja seperti : kompensasi yang dipakai di lingkungan kerja yang mempengaruhi semangat kerja dan kurangnya penerangan / pencahayaan di tempat kerja serta ruang gerak yang sangat terbatas di ruang kerja akibat bertambahnya jumlah dosen dan pegawai dari tahun ke tahun sejalan dengan perkembangan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.

Kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi pada umumnya sudah baik, tetapi ada beberapa item yang menunjukkan permasalahan dalam kinerja pegawai seperti : penyelesaian tugas tidak tepat waktu disebabkan karena tidak adanya target yang ditetapkan mengenai waktu pengerjaan, dan kurangnya motivasi kepada pegawai yang mengerjakan tugas tepat waktu. Disamping itu masih banyak pegawai yang terlambat masuk kantor, tidak mengerjakan tugas sebagaimana mestinya dan hanya mengisi absen masuk dan absen pulang. Hal ini disebabkan uraian tugas pegawai yang bersangkutan tidak jelas dan bahkan tidak ada. Kerjasama dalam melaksanakan tugas diantaranya pegawai kurang harmonis sehingga terdapat pekerjaan yang tumpang tindih. Kondisi lain buruknya kinerja adalah ketidaksesuaian antara pendidikan, keahlian dan kemampuan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, serta kurangnya komunikasi internal baik sesama pegawai, maupun antara pegawai dengan pimpinan mempunyai dampak negatif terhadap kinerja pegawai.

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi mengenai Pengaruh Kebijakan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi maka pada bagian ini penulis akan mencoba menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kebijakan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.
3. Kebijakan Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi mengenai Pengaruh Kebijakan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi maka pada bagian ini penulis akan mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. Kebijakan Kompensasi sebaiknya lebih di tingkatkan lagi karena banyak dari karyawan yang tidak senang dengan kebijakan yang sekarang misalkan orang yang pekerjaannya sedikit tapi kompensasi yang diperoleh sesuai besarannya dengan pegawai yang memiliki tingkat pekerjaan yang banyak.
2. Lingkungan Kerja sudah termasuk baik dan tidak bisung tetapi yang harus di perhatikan fasilitas perlu di lengkapi sehingga untuk melakukan suatu pekerjaan tidak ada kendala dengan fasilitas yang ada di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.

Daftar Pustaka

- Adhian Nugraha, (2010). *Managemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, Cetakan Pertama, Jakarta : Penerbit : PT Bumi Aksara.
- Anorogo dan Widiyanti, (1993). *Perilaku Organisasi*, rajawali, Jakarta
- Anthoni and Goverdarajan, (2003). *Human Resources and Personal Management, Fifth Edition, MC Graw-hill, Inc.*

- Anwar Prabu Magkunegaran, Sumber Daya Manusia, Gajah Mada University Pres. Yogyakarta
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian* Cetakan Keempat Jakarta : Rineka Cipta
- Cahyaningrum, I. N., & Budiatmo, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Sampurna Kuningan Juwana, Di Kabupaten Pati). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(3), 97-105.
- Darul Fitri, (2002) *Perilaku Organisasi*, Sinar Baru, Bandung
- Dessler, Gary, (2009). *Managemen Personalia Tehnik dan Konsep Modern*, Penerjemah Agus Dharma. Edisi ke Tiga Jakarta : Penerbit Erlangga, 2000. Human Resource International Edition. Patience-Hall Internasional
- Douglass. (2000). *Human Resourcse Management*, Alih Bahasa Paloepei Tyas
- Ferdinand, (2006), *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Dayaa Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit Grasindo.
- Gozali. Imam, (2009), Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Cetakan Pertama, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, I. Hani, (2008), *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPTC
- Hasibuan, Melayu SP, (2002). *Managemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima*, Edisi Revisi, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Martha Sudarmanti, (2009), *Kinerja dan Pengembangan SDM: Teori Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Mathis and Jackson, (2002). *Perilaku Organisasi, Versi Bahasa Indonesia, Edisi Kedelapaan*, Jakarta : Penerbit Prehallindo
- Moekijat, (1991), *Managemen Persoanalia*, Alumni, Bandung
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Manusia Sumber Daya Manusia, Cetakan Sembilan*, Edisi Ketiga, Jakarta : Penerbit Galia Indonesia.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203-218.
- Parlinda, (1993), Psikologi Kepemimpinan, Cetakan Ketiga, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Purwati, A. A., & Arnando, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Riau. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 225-235.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 370-381.
- Purwati, A. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 77-91.
- Polakitan, R., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Wahana Tata Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4).
- Rivai, (2005), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta : Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Silitonga, A. G., Purwati, A. A. ., Rusilawati, E. ., & Sandria, W. . (2022). Peran Upah, Pengawasan, Semangat Kerja dan K3 Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan PT. Mitra Unggul

Pusaka. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 38-55.
<https://doi.org/10.55583/invest.v3i1.238>

Santoso, (2000), *Managemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Sedarmayantui, (2001), *Maagemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Managemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Bandung

Siagian P. Sondang, (2008), *Managemen Sumber Daya Manusiam Bumi Aksara*: Jakarta

Simamora, (2006), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Bina Aksara, Jakarta.

Sugiyono, (2005), *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kelima*, Bandung : CV Alfabeta

Suprana, (2008), *Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik*, Alfabeta, Bandung