

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SALAHUTU KABUPATEN MALUKU TENGAH

Agusthina Risambessy

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura

Email: austhin.r@yahoo.com

Abstract: This study aims to analyze and explain the effects of compensation and work environment on employee performance at the Office of District Salahutu Central Maluku District. Research in the Office of Kecamatan Salahutu, Central Maluku District. The population of this research is all employees of District Office of Salahutu Regency of Central Maluku which need 57 sampling technique by using census sampling data. Data completion method used in this research is through questionnaire distribution to employees who become sample. Comprehensive data was analyzed by using multiple regression analysis method to measure the magnitude of influence or influence of independent variable to dependent variable, either partial or simultaneous influence with other independent variables. The result of the research shows that there is significant influence on employee performance. Thus all the hypotheses in the research received

Keywords: Compensation, Work environment, Employee Performance

Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, bila kompensasi dan lingkungan kerja tidak diperhatikan dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai. Kinerja yang diraih oleh pegawai sangat ditentukan oleh besarnya kompesasi yang diterima dan lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan bagi para pegawai. Dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai dan hubungan kerja yang terjalin baik antar rekan kerja maupun pimpinan dan bawahan akan membuat pegawai dapat menikmati pekerjaan dan menyelesaikannya dengan baik. Hal ini yang dialami pegawai pada kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. Kenyataan yang dihadapi oleh pegawai yakni: (1) Rendahnya kesungguhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Seringnya pegawai meninggalkan ruangan/tugas pada jam-jam kerja untuk aktifitas lain yang tidak berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan, (2) Rendahnya ketepatan pegawai terhadap waktu masuk kerja dan pulang kerja serta waktu istirahat melebihi waktu yang ditentukan, (3) Rendahnya dorongan pegawai untuk menunjukkan prestasi dalam bekerja dan kecendrungan pegawai menunggu pekerjaan dari pada menjemput pekerjaan.

Faktor ditemui sesuai pengamatan penulis menjadi penyebab rendahnya kinerja pegawai pada Kantor

Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah antara lain:

1. Kompensasi yang diberikan berupa insentif seperti honor kegiatan dan uang makan nilainya relatif kecil dan belum dikaitkan secara langsung dengan kontribusi kinerja setiap individu.
2. Kurangnya kesempatan maju yang sama bagi pegawai/staf secara adil sehingga pegawai/staf kurang termotivasi secara maksimal dalam bekerja. misalnya kesempatan dalam mengikuti pendidikan lanjutan dan diklat teknis juga promosi dalam jabatan.
3. Kondisi luas ruangan kerja yang tidak seimbang dengan jumlah pegawai.
4. Peralatan kerja/sarana prasarana yang tidak mendukung kelancaran dalam bekerja.
5. Adanya ketidakpuasan bawahan terhadap kebijakan pimpinan.

Kesejahteraan sosial bagi para karyawan merupakan segala unsur yang diterima karyawan baik berupa uang atau barang. Baik yang diberikan dengan langsung atau tidak langsung. Dan hal ini sangat penting sebagai salah satu pembentukan loyalitas karyawan kepada perusahaan, pembentukan kedisiplinan dan pembentukan moral seluruh karyawan. Urusan pengupahan atau penggajian memang sangat sensitif

bagi para pekerja dan pemberi kerja (perusahaan). Para karyawan sebagai pekerja tentunya menginginkan upah yang layak sebagai bentuk kompensasi dari keahliannya dalam memberikan kontribusi positif kepada perusahaan.

Karyawan menuntut gaji yang mencukupi kebutuhannya dan keluarganya dalam bertahan hidup ditengah mahalnnya harga-harga kebutuhan pokok dan kenaikan inflasi. Namun di sisi lain, perusahaan pun menginginkan efisiensi dalam merekrut dan membayar para pekerjanya. Kontradiksi inilah seringkali menimbulkan friksi antara para pekerja dan perusahaan. Oleh karena itu, pemberian upah yang adil dan proporsional sangat krusial dalam kehidupan perusahaan agar tercipta hubungan yang saling menguntungkan dan *win win solution* antara karyawan dan perusahaan. Dalam Islam, pembahasan sekaligus praktik hubungan antara kinerja dengan kompensasi sudah dijelaskan dalam Al-Quran, salah satunya yang terdapat dalam QS Al Qashash: 27-28 berikut ini:

Artinya: “berkatalah dia (Syu’aib): “Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik.” Dia (Musa) berkata: “Itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aku sempurnakan, Maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan.” (QS. Al-Qashash [28] : 27-28)

Pada ayat tersebut Allah jelaskan kepada kita salah satu bentuk hubungan antara kinerja dan upah. Kompensasi adalah tranasksi yang lazim dilakukan di masyarakat dari berbagai status dan strata sosial. Tentu saja hukum dari upah adalah *mubah* (boleh) karena upah termasuk kedalam domain muamalah dimana hukum asal dari setiap muamalah adalah boleh, kecuali terdapat dalil yang mengharamkannya. Mengingat banyaknya ayat Al-Quran dan hadist yang dijadikan argumentasi ulama, maka status kemubahannya menjadi semakin kuat. Landasan Al-Quran Surat Al-Kahfi ayat 77 yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

Artinya: “Maka keduanya berjalan; hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri,

mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu, tetapi penduduk negeri itu tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh, Maka Khidhr menegakkan dinding itu. Musa berkata: “Jikalau kamu mau, niscaya kamu (bisa) mengambil upah untuk itu.” (QS. Al-Kahfi [18] : 77)

Berdasarkan fenomena ini menarik untuk dikaji lebih lanjut ‘Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah dan (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah.

KOMPENSASI

Menurut Edy Sutrisno (2010 : 187) Kompensasi adalah: Semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Berhubungan dengan uraian diatas Siagian ((2008:253) menjelaskan bahwa sistem imbalan yang baik adalah sistem imbalan yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.

Simamora (2004:442) menjelaskan bahwa Kompensasi (Compesation) meliputi Imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Nawawi (2009:315) mengatakan Kompensasi sebagai Penghargaan/ ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Mathias & Jackson membagi komponen program kompensasi menjadi;

1. Kompensasi Langsung, yang terdiri atas :
 - a. Gaji pokok, yaitu kompensasi dasar yang diterima karyawan, biasanya dalam bentuk gaji dan upah.
 - b. Gaji Variabel, yaitu kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok dan/ atau organisasi, meliputi bonus, insentif, kepemilikan saham

2. Kompensasi Tidak Langsung. Misalnya tunjangan, yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi, meliputi asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun.

Tujuan Kompensasi

Handoko (2001:156) secara rinci menjelaskan tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi yaitu: memperoleh personalia yang *qualified*, mempertahankan karyawan sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya serta memenuhi peraturan-peraturan legal.

Schuller (Yuniarsih & Suwatno, 2009:128), mengemukakan beberapa tujuan dan pentingnya kompensasi adalah : menarik pelamar yang potensial, mempertahankan pekerja yang baik, memotivasi pegawai, mengelola gaji berdasarkan peraturan legal, memfasilitasi tujuan /sasaran strategis organisasi, serta memperkuat dan menjelaskan struktur.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan. Menurut Ahyari (1992:124) Lingkungan Kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja. Sihombing (2004) menyatakan bahwa: Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Indikator-indikator dari lingkungan kerja menurut Sihombing adalah Fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, dan hubungan kerja.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Lingkungan Kerja: Faktor-faktor lingkungan kerja adalah: sebagai berikut: a. Pewarnaan, b. Penerangan, c. Udara, d. Suara bising, e. Ruang Gerak, f. Keamanan, g. Ke-

bersihan, h. Struktur kerja, h. Tanggung jawab kerja, j. Perhatian dan dukungan pemimpin, k. Kerjasama antar kelompok, l. Kelancaran komunikasi

KINERJA

Menurut Ruky (2000:113) kinerja perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu. Siagian (2002: 17) *performance* sebagai *output* seorang pekerja. Cascio (1995) merupakan aspek penting dalam manajemen. (Dharma, 2000). meliputi: 1. Kualitas 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Pengetahuan yang akan digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian eksplanatori, pendekatan survei. Lokasi Penelitian pada pada Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. Ferdinand (2006), populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, orang yang memiliki karakteristik menjadi pusat perhatian peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada pada Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. Pengambilan sampel jenuh semua pegawai dijadikan responden. Jenis dan sumber data adalah: Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara pada responden atau dengan bantuan kuisioner yang disusun dan disebarkan pada responden yaitu karyawan pada pada Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan dari pihak lain sebagai pelengkap data primer.

Defenisi operasional: Indratoro dan Supomo (2002:126) adalah suatu definisi yang memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.

1. Kompensasi (X1) adalah Segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atau sumbangan pekerjaan yang diberikan kepada organisasi dalam bentuk uang maupun tidak berupa uang. Variabel kompensasi finansial (X1) diukur berdasarkan pendapat Simamora (2004) dengan indikator-indikator: 1. Insentif, 2. Tunjangan, 3. Pengembangan diri, 4. Promosi.
2. Lingkungan kerja (X2) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. diukur berdasarkan Sedarmayanti (2001), dengan

indikator-indikator: 1. Peralatan kantor. 2. Suhu udara, 3. Tata letak ruang kerja, 4. Ukuran ruang kerja, 5. Hubungan antara atasan dan bawahan, 6. Rekan Kerja.

3. Kinerja karyawan (Y) yaitu sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Dharma, 2000). Indikator untuk mengukur variabel ini diadaptasikan dari Dharma. 2000 meliputi: 1. Kualitas 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Pengetahuan.

Skala pengukuran untuk mengukur indikator/item-item pernyataan dalam penelitian ini akan dibuat skoring dengan menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban terdiri dari 5 (lima) Uji instrumen penelitian: Dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu reliabilitas dan validitas. Uji Validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari keseluruhan item. Sugiyono (2003), instrumen dianggap valid kalau nilai $r > 0,3$. Jadi apabila korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Uji reliabilitas: pengukuran reliabilitas konsistensi internal dengan menghitung koefisien alpha, apabila Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 maka data penelitian dianggap cukup baik dan reliable untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisaan data” (Maholtra, 1996). Berdasarkan hasil uji maka item yang digunakan dinyatakan valid dan reliabel. Dengan demikian item-item instrumen dilanjutkan untuk pengukuran berikutnya.

Skala pengukuran untuk mengukur indicator/item-item pernyataan dalam penelitian ini akan dibuat skoring dengan menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban terdiri dari 5 (lima) yakni: 1. sangat

tidak setuju, 2. tidak setuju, 3. netral, 4. setuju, 5. sangat setuju.

Metode Analisis Data: statistik inferensial menguji pengaruh antara variabel kinerja pada Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. Melalui hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini. Model analisis adalah metode regresi berganda dengan *software program Statistical Package for Social Science for Windows 21*.

Dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil perhitungan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan menggunakan *software* statistik SPSS 21 adalah sebagai berikut: Hasil Perhitungan Regresi Berganda dapat dilihat pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1. maka dapat dibuat persamaan:

$$Y = 7.310 + 0.370X_1 + 0.382X_2 + e$$

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah.

Hasil penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. Hipotesis diterima. Kompensasi indikator tunjangan yang diterima telah ikut mendorong kesungguhan dalam melaksanakan tugas, tunjangan yang diberikan merupakan bentuk penghargaan organisasi kepada pegawai, insentif berupa honor kegiatan yang di terima telah meningkatkan kinerja saya dalam bekerja. Besarnya insentif

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Standarized Coefficient β	t hitung	Sig	Keterangan
Y	X1	0.370	3.104	0.020	Signifikan
	X2	0.382	4.675	0.012	Signifikan
(Constant)	=	7.310			
R	=	0.772			
R ²	=	0.720			
Adjusted R ²	=	0.772			
F _{hitung}	=	7.341			
Sig. F	=	0.001			

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

honor kegiatan yang di terima sesuai dengan prestasi kerja dan keadilan dalam penerapan insentif uang makan telah dilakukan dengan baik, mendapat kesempatan untuk mengikuti program pendidikan, mendapat kesempatan untuk mengikuti diklat teknis untuk mengembangkan ketrampilan, dipromosikan dalam suatu jabatan karena prestasi kerja dan promosi yang diberikan akan mendorong untuk bersemangat dalam bekerja, telah dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah.

Secara deskriptif jawaban responden pada variabel kompensasi dengan item/indikator dinyatakan baik dengan nilai *mean* 3.47. Ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kompensasi finansial dengan motivasi kerja.

Kompensasi adalah transaksi yang lazim dilakukan di masyarakat dari berbagai status dan strata sosial. Tentu saja hukum dari upah adalah *mubah* (boleh) karena upah termasuk kedalam domain muamalah dimana hukum asal dari setiap muamalah adalah boleh, kecuali terdapat dalil yang mengharamkannya. Mengingat banyaknya ayat Al-Quran dan hadist yang dijadikan argumentasi ulama, maka status kemubahannya menjadi semakin kuat. Landasan Al-Quran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

Artinya: "...Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut..." (QS. Al-Baqoroh [2]: 233)

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan/ organisasi dalam hal ini Kantor Gubernur Maluku harus dapat dirasakan adil oleh pegawai dan besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila ini dapat dipenuhi, maka pegawai akan merasa puas. Kepuasan akan memicu pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan/ organisasi maupun kebutuhan pegawai akan tercapai secara bersama. Untuk mencapai keadilan sebagaimana diharapkan oleh pegawainya, maka perusahaan/ organisasi harus mempertimbangkan kondisi eksternal, kondisi internal dan kondisi individu juga bentuk pengembangan diri dan promosi jabatan, diberikan kepada pegawai bila sesuai dengan hasil kerjanya dan apa yang diharapkan, maka pegawai tersebut akan bersemangat dan termotivasi dalam bekerja dan akan berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Hasil penelitian ini relevan dengan konsep yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1997) mengungkapkan bahwa imbalan (kompensasi) dapat digunakan untuk memotivasi prestasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil kajian Mawar (2010) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Tacian, Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang), Hasil analisis regresi berganda dapat diketahui adanya pengaruh signifikan kompensasi finansial variabel kompensasi finansial juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Paraningrum (2009) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Administrasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Dan Protokol Setda Kota Bengkulu. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel kompensasi, lingkungan kerja dan administrasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Setda Kota Bengkulu. secara bersama-sama variabel kompensasi, lingkungan kerja dan administrasi juga berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Protokol Setda Kota Bengkulu. Kompensasi, lingkungan kerja dan administrasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan meningkatnya kompensasi yang diterima, lingkungan kerja yang baik dan harmonis serta administrasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. Hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan variabel lingkungan kerja dengan indikator/item: temperatur diruang kerja saya sejuk, Udara terasa segar karena sirkulasi udara tertata dengan baik, pencahayaan ruangan menunjang suasana kerja, suasana di ruang kerja sangat tenang (tidak ada kebisingan), ruangan kerja selalu bersih, warna ruangan cerah sesuai dengan kondisi kantor, fasilitas kerja selalu tersedia saat diperlukan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah.

Hal ini menunjukkan bahwa temperatur yang sejuk diruang kerja merupakan hal penting, dengan udara yang segar dengan penataan ruang yang rapi ini akan memacu pegawai untuk betah bekerja, juga pencahayaan diruang kerja dibaring dengan suasana disekitar ruang kerja yang tenang, bersih sesuai kondisi kantor dilengkapi dengan fasilitas kerja yang memadai selalu tersedia saat dibutuhkan itu dapat memberikan pengaruh meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah.

Secara deskriptif variabel lingkungan kerja yang terdiri lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik pegawai Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah item pernyataan responden menyatakan baik hal ini dinyatakan dengan nilai mean: 3.70. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Srivastava (2008) meneliti tentang pengaruh Lingkungan Kerja (Lingkungan Fisik dan Lingkungan non-fisik) terhadap perilaku tugas pekerja dan efektivitas organisasi. Penelitian dilakukan pada perusahaan industri dengan menggunakan 360 karyawan sebagai sampel. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik lebih berpengaruh daripada lingkungan kerja fisik terhadap perilaku pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Juga Ollukkar dan Guna-seelan (2012) meneliti tentang faktor-faktor lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan di tempat bekerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Imran et.al (2012) menggunakan lingkungan kerja sebagai salah satu variabel penelitian dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, dan menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kajian empiris ini mengungkapkan bahwa suasana kerja yang dapat memeberikan dorongan semangat kerja yang tinggi, terjalannya hubungan yang baik antar atasan dan karyawan atau antar sesama karyawan yang berlaku. Kajian ini mengungkapkan bahwa suasana kerja yang dapat memberikan dorongan semangat kerja yang tinggi, terjalannya hubungan yang baik antar atasan dan karyawan atau antar sesama karyawan yang berlaku pegawai Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian (Talakua, 2013).

Penelitian ini juga mendukung konsep yang dikembangkan oleh Lingkungan kerja menurut Seydarmayati (2001) merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karya-

wan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Demikian sebaliknya semakin baik suasana kerja, komunikasi antar atasan dan karyawan atau antar sesama karyawan, perlakuan yang baik, perlakuan yang manusiawi, perlakuan yang adil mempengaruhi penyelesaian pekerjaan dengan standar mutu, hasil kerja karyawan yang tepat waktu dan bertanggungjawab.

KESIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. Hipotesis diterima.
2. Lingkungan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. Hipotesis diterima.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Buku 2, Yogyakarta. BPEE.
- Alif Furqoni Aulia Wisudawan dan Eka Afnan Troena. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang, *Jurnal Ilmiah*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Amsrong, Michael & Murlis, Helen. 2003. *Reward Management (Manajemen Imbalan) Strategi dan Praktik Renumerasi*, Alih Bahasa : Ramelan. Edisi-1. Gramedia. Jakarta.
- Augusty Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Aribowo, Risky Novianto. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Arep, Ishak dan Hendry Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Dina Nankai Taciana, Kusdi Rahardjo dan Muhammad Faisal Riza. 2013. Pengaruh kompensasi finansial dan

- non finansial terhadap motivasi kerja karyawan (studi pada karyawan tetap PT. PLN (persero) distribusi Jawa Timur Kantor Area Pelayanan dan Jaringan Malang), *Jurnal Ilmiah*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit : Prenada Media Group, Jakarta.
- Fatoni, H. Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cet-1 Rineka Cipta Jakarta.
- Gilbert, David, 2003. *Retailing Marketing Management*. 2thEdition England, Endinburgh Gate. Pearson Educated Limited.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Astabrata Bali.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Cet-15. BPFE. Yogyakarta.
- Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Keempat, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nitisemito, Alex.S. (2000:183). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*.Ed.3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pangabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pasalong, Harbani, 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta. Bandung.
-, 2008. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Reksohadiprojo, Sukanto & Handoko, T. Hani. 2001. *Organisasi Perusahaan*, Teori Struktur dan Perilaku. Cet-13 BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, H. Veithzal. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A., Terjemahan oleh Diana Angelica, 2007, *Perilaku Organisasi*, Buku Satu, Edisi Dua Belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Robert L Mathis dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta.
- Ruky, Achmad S. 2006. *Manajemen Penggajian & Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2002. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi 11.*, Jakarta, Pt. Elex Media Komputindo)
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet-2, Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet-16, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YPKN. Yogyakarta.
- 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet ke-4, STIE YPKN. Yogyakarta
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.