



PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN, KONFLIK, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Study Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)

Oleh
Mukhamad Amin Suryanulloh *)
Rois Arifin **)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, komitmen, konflik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh pegawai yang berjumlah 51 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan konflik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Sedangkan komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Secara simultan variabel kompensasi, komitmen, konflik, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: kinerja, kompensasi, komitmen, konflik, lingkungan kerja



ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of compensation, commitment, conflict, and work environment on the performance of employees partially and simultaneously. This type of research is a quantitative research. Respondents in this study are employees in the Regional Personnel Board of Malang (BKD). The sample used in this study all employees who numbered 51 people. Data collection method used is to spread the questionnaire and interview. The results showed that compensation and conflict did not affect the performance of employees partially. While the commitment and work environment affect the performance of employees partially. Simultaneously the variable compensation, commitment, conflict, and work environment affect the performance of employees.

Keywords: *performance, compensation, commitment, conflict, work environment*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Satu-satunya sumber yang memiliki ratio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. “Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya” (Gomes, 2002:2).

Keberhasilan suatu organisasi terletak pada sumber dayanya. Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan organisasi, keberhasilan dalam segala proses ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh organisasi. Organisasi membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi..

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2005:9). Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi. Yang akan diangkat dalam penelitian ini yaitu berkaitan dengan kompensasi, komitmen, konflik dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan (pegawai) sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” (Hasibuan, 2002:54). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti yang diharapkan maka pegawai akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kepuasan kompensasi akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi pegawai.

“komitmen karyawan (pegawai) merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya” (Robbins, 2007:78). Pegawai dengan komitmen tinggi akan memberikan dampak positif dalam bekerja, yaitu memberikan usaha terbaiknya untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai apa yang ditargetkan. Setiap pegawai yang bekerja di suatu organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari organisasi tersebut tidak akan tercapai.

Konflik kerja sering muncul dalam dunia kerja dan dapat memicu kondisi-kondisi terjadinya stress. Menurut Robbin & Judge (2015:305), konflik adalah “suatu proses yang dimulai ketika suatu pihak menganggap pihak lain secara negatif mempengaruhi atau akan mempengaruhi sesuatu/seseorang yang menjadi kepedulian pihak pertama”. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009: 999) Konflik kerja adalah “ketidaksiharian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi”.

Konflik kerja yang menjadi kekuatan adalah konflik yang bersifat fungsional artinya masalah-masalah yang terjadi dan selanjutnya dicari solusi, maka menjadikan konflik kerja berdampak pada perbaikan kinerja pegawai. Akan tetapi sebaliknya apabila konflik kerja yang terjadi berupa sikap dan tindakan yang menghambat proses pencapaian tujuan organisasi maka konflik tersebut bersifat disfungsional karena itu perlu adanya campur tangan pihak manajemen sehingga konflik kerja yang mengarah pada tindakan negatif dapat ditindak lanjuti dan diarahkan menjadi lebih optimal sesuai dengan harapan organisasi.

Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja. Potu (2013:1210), menyatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas bekerja setiap harinya”. Sedangkan lingkungan kerja menurut Supardi (2003:37) merupakan “keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya

Menurut Peraturan Walikota Malang Nomor 61 Tahun 2012 tentang uraian Tugas pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, Badan Kepegawaian Daerah melaksanakan tugas pokok penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai bidang tugasnya.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka masalah penelitian dapat di rumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai?
- b. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai?
- c. Bagaimana pengaruh konflik terhadap kinerja pegawai?
- d. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?
- e. Bagaimana pengaruh secara simultan variabel kompensasi, komitmen, konflik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?

1.2. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai.

- c. Pengaruh konflik terhadap kinerja pegawai.
- d. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- e. Pengaruh secara simultan variabel kompensasi, komitmen, konflik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi akademisi
Penelitian ini dapat menambah informasi serta memperkaya ilmu pengetahuan tentang pengaruh kompensasi, komitmen, konflik, dan lingkungan terhadap kinerja pegawai.
- b. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai literatur dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi, komitmen, konflik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Bagi pihak yang diteliti
Penelitian ini diharapkan bisa menjadi pertimbangan bagi pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang terus meningkatkan kinerja para pegawai.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS KINERJA PEGAWAI

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2005:9). Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja

KOMPENSASI

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan (pegawai) sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” (Hasibuan, 2002:54). Dapat disimpulkan bahwasannya kompensasi merupakan imbal jasa yang diberikan kepada pegawai atas kontribusinya terhadap organisasi.

Kompensasi ada dua macam yaitu kompensasi finansial (langsung maupun tidak langsung) dan kompensasi non finansial.

KOMITMEN

“Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan (instansi), sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan” (Umam 2010:259).

Terdapat 3 dimensi komitmen organisasi yaitu “Komitmen afektif (Affective commitmen), Komitmen berkelanjutan (Continuance cimmitmen), dan Komitmen normatif (Normative commitmen)” (Ikhsan, 2015:55)

KONFLIK

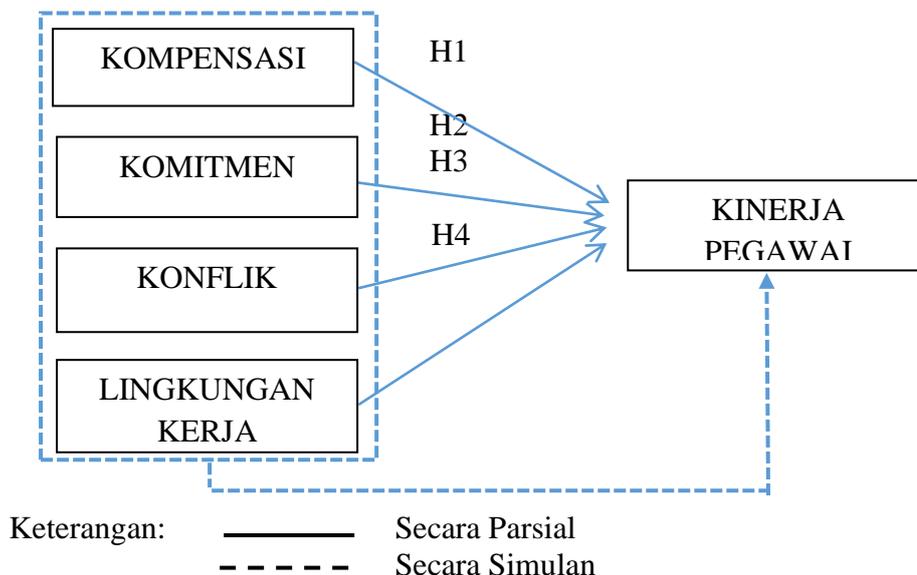
Menurut Stoner dan Freeman dalam (Wahyudi dan Akdon, 2005: 16), “Konflik organisasi adalah ketidaksepakatan soal alokasi sumberdaya, perbedaan pendapat dan persepsi mengenai tujuan, kepentingan maupun status serta nilai individu merupakan penyebab munculnya konflik”. Sedangkan menurut Robbin & Judge (2015:305), konflik adalah “suatu proses yang dimulai ketika suatu pihak menganggap pihak lain secara negatif mempengaruhi atau akan mempengaruhi sesuatu/seseorang yang menjadi kepedulian pihak pertama”.

Penyebab munculnya konflik bermula pada kesalahan komunikasi, struktural dan afeksi. Proses konflik ada lima tahapan berawal dari penyebab munculnya konflik hingga terjadinya tindakan.

LINGKUNGAN KERJA

Definisi lingkungan kerja menurut Stewart (dalam Presilia dan Octavia, 2012 : 2) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja dibagi dua yaitu lingkungan kerja fisik (yang tampak disekitar pegawai) dan lingkungan kerja nonfisik.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang di hadapi dan perlu di uji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1: Bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H2: Bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H3: Bahwa konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H4: Bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H5: Bahwa kompensasi, komitmen, konflik dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang yang berjumlah 51 pegawai.

Sampel yang diambil adalah keseluruhan pegawai yang berjumlah 51 orang. Menurut Arikunto (2006:116) “penentuan pengambilan sampel adalah sebagai berikut: Apabila responden kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian sensus”.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

a. Variabel Dependen (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat di artikan sebagai rasio antara input dan output. Indikator antara lain:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

b. Variabel Independen (X)

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbal jasa yang diberikan instansi kepada pegawai atas kontribusinya kepada instansi pemerintahan. Indikator:

- a) Lingkungan kerja fisik
- b) Lingkungan kerja non fisik

2. Komitmen

Komitmen merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam instansi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Indikator:

- a) *Affective commitment* atau komitmen afektif
- b) *Continuance commitment* atau komitmen berkelanjutan
- c) *Normative commitment* atau komitmen normatif

3. Konflik

Merupakan proses interaksi sosial dimana dua orang atau lebih dua kelompok atau lebih yang berbeda atau bertentangan dalam pendapat dan tujuan mereka. Indikator :

- a) Kesalahan komunikasi
- b) Perbedaan tujuan
- c) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi
- d) Interdependensi aktivitas kerja
- e) Kesalahan dalam afeksi

4. Lingkungan kerja

lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Indikator antara lain:

- a) Kelembaban di tempat kerja.
- b) Sirkulasi udara di tempat kerja.
- c) Kebisingan di tempat kerja.
- d) Tata warna di tempat kerja.
- e) Musik di tempat kerja

METODE ANALISIS DATA

ANALISIS KUANTITATIF

Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan statistik.

UJI INSTRUMEN

a. Uji Validitas

“Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut” (Ghozali, 2011:45).

b. Uji Reliabilitas

“Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu” (Ghozali, 2011:42).

UJI NORMALITAS

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal apa tidak. Untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika signifikansi atau nilai probabilitas > dari $\alpha = 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk dapat mengetahui adanya multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai TOL (*Tolerance*) jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai TOL kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas. Untuk dapat mengetahui adanya heterokedasitas dapat dilihat apabila masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi > 5% atau masing-masing variabel memiliki t uji < t tabel.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Persamaan model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi untuk variabel X₁

b₂ : Koefisien regresi untuk variabel X₂

b₃ : Koefisien regresi untuk variabel X₃

X₁ : Variabel faktor lingkungan kerja

X₂ : Variabel faktor motivasi

X₃ : Variabel faktor kemampuan

e : Standard error (tingkat kesalahan)

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

UJI VALIDITAS

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yaitu kuesioner. Dikatan valid apabila kuesioner dapat mengungkapkan apa yang akan diukur oleh peneliti. Setelah diuji menggunakan alat pengolah data SPSS 14.0 pernyataan-pernyataan untuk kuesioner dinyatakan valid dengan ketentuan apabila:

- r hitung lebih besar dari r tabel (r-hitung > r tabel)
- Hasil uji spss pada kolom *corrected item-total correlation* > r tabel

UJI RELIABILITAS

Uji reliabelitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan. Dikatan reliable apabila dari penelitian satu ke penlitian selanjutnya memberikan data yang sama atau konsiten. Setelah diuji menggunakan alat pengolah data SPSS 14.0 pernyataan-pernyataan untuk kuesioner dinyatakan reliabel dengan ketentuan apabila:

- a. r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel)
- b. hasil uji spss pada kolom cronbach's alpha if item deleted $>$ r tabel

UJI NORMALITAS

Tabel 1
Uji Normalitas

		residual
N		51
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000
	Std. Deviation	.27722
Most Extreme Differences	Absolute	.162
	Positive	.162
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		1.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138

Sumber: Data olahan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel 1, nilai *asymp.sig* sebesar 0,138 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan model regresi tersebut layak digunakan.

UJI ASUMSI KLASIK

a. UJI MULTIKOLINEARITAS

Tabel 2
Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
X1	2,137	0,468	Non Multikolinearitas
X2	1,486	0,673	Non Multikolinearitas
X3	1,053	0,950	Non Multikolinearitas
X4	2,321	0,431	Non Multikolinearitas

Sumber: Data olahan SPSS (2017)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

b. UJI HETEROKEDASITAS

Tabel 3
Uji Heterokedasitas

Variabel Bebas	Sig.	Sig. 5%	Keterangan
X1	0,062	0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
X2	0,245	0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
X3	0,654	0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
X4	0,068	0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber: Data olahan SPSS (2017)

Dengan demikian masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data tersebut tidak terjadi masalah heterokedasitas.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 4
Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.919	.551		1.670	.102
	Kompensasi	.006	.135	.008	.047	.963
	komitmen	.274	.115	.328	2.388	.021
	konflik	-.048	.049	-.112	-.968	.338
	lingkungan kerja	.405	.179	.388	2.260	.029

Sumber : data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4 dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,919 + 0,006X_1 + 0,274X_2 - 0,048X_3 + 0,405X_4$$

a. Uji t

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,963 dan nilai t uji variabel lingkungan kerja sebesar $0,047 < 2,012$. Maka H_0 di terima dan H_a di tolak, maka “bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai” di tolak. Jadi kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi komitmen sebesar 0,021 dan nilai t uji variabel motivasi sebesar $2,388 > 2,012$. Maka H_a diterima dan H_0 di tolak, maka “bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai.” di terima. Jadi komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi konflik sebesar 0,338 dan nilai t uji variabel lingkungan kerja sebesar $0,968 < 2,012$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka “bahwa konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai” diolak. Jadi konflik tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,029 dan nilai t uji variabel lingkungan kerja sebesar $2,260 > 2,012$. Maka H_a diterima dan H_0 di tolak, maka “bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai” diterima. Jadi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F

Tabel 6
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.725	4	.681	8.156	.000(a)
	Residual	3.843	46	.084		
	Total	6.568	50			

Sumber : data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 6 nilai F uji diperoleh sebesar 8,156 dengan tingkat signifikansi 0.000

Nilai signifikansi sebesar 0.000 yang mana lebih kecil dari 0,05. maka H_a diterima dan H_0 dtolak, maka hipotesis yang menyatakan “bahwa kompensasi, komitmen, konflik, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai” dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang telah di lakukan maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah kota Malang secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa program kompensasi perlu ditingkatkan lagi karena semakin tinggi pelaksanaan praktek pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah kota Malang.
- b. Bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah kota Malang secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi/baik komitmen pegawai, maka semakin meningkat kinerjanya. Dan demikian pula sebaliknya semakin rendah komitmen pegawai maka kinerjanya juga semakin menurun.
- c. Bahwa konflik kerja tidak memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah kota Malang secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa tingginya konflik tidak mempengaruhi kinerja para pegawai karena konflik kerja bersifat fungsional dalam artian setiap ada masalah segera dicarikan solusinya.

- d. Bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah kota Malang secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah kota Malang.
- e. Bahwa kompensasi, komitmen, konflik, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah kota Malang.

KETERBATASAN PENELITIAN

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari empat variabel yaitu kompensasi, komitmen, konflik, dan lingkungan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.
- b. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sehingga simpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

SARAN

- a. Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka dapat diajukan beberapa saran diantaranya:
- b. Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah kota Malang sebaiknya terus berupaya meningkatkan kinerja pegawainya dengan memberi perhatian khusus pada indikator fasilitas kantor, komitmen normatif (loyalitas pegawai), interpedensi (ketergantungan tugas), kelembaban suhu, kebisingan dan tata warna dekorasi tempat kerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini di harapkan untuk menyempurnakan dengan menambah/mengganti variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. Metodologi penelitian. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan. Trenggalek :PT Roti Salwa
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi
- Ghozali, Imam. 2006. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS”. Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, nur dan bambang,Supomo. 2014. Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi & manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.
- Istijanto. 2006. Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi Dimensi Kerja Karyawan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke 6. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Putra, R, H, H. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas KerjaPegawai Unit Pelaksanaan Teknis Dinas PendapatanProvinsi Jawa Timur Surabaya Timur. Skripsi. Program Strata Satu Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Surabaya.
- Potu,Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttengo dan Maluku Utara di Manado.Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado
- Priyono, Agus. 2015. Analisis Data Dengan SPSS. Cetakan pertama. Malang: FE UNISMA.
- Presilia dan Octavia. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. <http://thesis.binus.ac.id/doc/lain-lain/2012-1-00435-MN%20rngksn.pdf>.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen sumber daya Manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ruslan, Rosady, 2003. Metode Penelitian (Public Relation Dan Komunikasi). jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbin & Judge. 2016. Perilaku organisasi. Edisi 16. Jakarta : salemba Empat.
- Simamora, H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sinambela, L, P. 2012. Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta.



- Supardi. 2003. Kinerja Karyawan. Jakarta: Ghalia.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Soetjipto, B. W., et al. (2007). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: Amara Books
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Steers, Richard M dan Porter, Lyman W. 2011. Motivation and Work Behavior. New York: Mc. Graw-Hill.
- Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- Wahyudi & H. Akdon. 2005. Manajemen konflik dalam organisasi. Bandung: Alfabeta..

*) Mukhamad Amin Suryanulloh adalah Alumnus Fakultas Ekonomi Unisma

***) Rois Arifin Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

