

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

Akhmad Muhammadin¹, Syamsul Ridjal², Wahidah³

^{1,2,3}Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya

muhammadin.akhmad@yahoo.com, 2idahwahidah11@gmail.com, ridjal.syamsul@gmail.com

Abstract

This research aims to test and analyze the factors that influence employee performance at Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan Office. Data collection used primary data with questionnaire techniques whose population was obtained from Civil Servants at Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan using a random sample system totaling 62 employees. The results of the questionnaire have been tested using SPSS Version 26 software with instrument testing, classic assumptions and multiple linear regression analysis. Based on the analysis results, this research proves that all hypotheses are accepted, and the significant variables are first, the Compensation variable has a positive and significant effect on Employee Performance. Second, the Work Spirit variable has a positive and significant effect on Employee Performance. Third, the Work Environment variable has a positive and significant influence on employee performance. Also, simultaneously each variable has a positive and significant influence on employee performance. This can prove that in general all variables can be accepted. Matching the Compensation, Work Morale and Work Environment variables of employees results in optimal performance and can achieve the desired goals at Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan Office.

Keywords: *Compensation, Work Spirit, Work Environment, Employee Performance*

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang mempunyai banyak keunggulan dibandingkan sumber daya lain dalam organisasi. Manusia mempunyai pikiran, perasaan, kapasitas, keinginan, keterampilan, pengetahuan, pekerjaan dan harapan Chupradit et al, (2022). Potensi sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Teknologi maju, informasinya lengkap, bahan bakunya melimpah, modalnya melimpah, sarana dan prasarannya lengkap, sia-sia tanpa sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Menurut Chaerudin (2020) suatu organisasi atau instansi harus mempunyai pegawai yang berkompeten dalam menghadapinya persaingan yang semakin ketat untuk menjaga kelangsungan lembaga dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Terwujudnya suatu kemajuan suatu lembaga membutuhkan sumber daya yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai yang memberikan kontribusi yang baik dan mampu melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hal tersebut, membuat suatu organisasi akan selalu memperhatikan sebuah aset penting dalam suatu organisasi yaitu pegawai. Pernyataan ini didukung oleh Diamantidis, A. D, & Chatzoglou, P. (2019) mengemukakan bahwa pencapaian kinerja pegawai merupakan hasil kinerja yang dicapai oleh setiap pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Salah satu kontribusi pegawai bagi lembaga sangat dominan, karena pegawai adalah penghasil kerja bagi lembaga pemerintahan, maksudnya adalah setiap pekerjaan dalam lembaga selalu dilaksanakan oleh pegawai. Berhasil tidaknya suatu lembaga banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan lembaga dituntut untuk memperlakukan pegawai dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui kinerjanya, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan pegawainya, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan lembaga Chaerudin (2020).

Kinerja pegawai pemerintah sebagai aparatur negara dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik. Peningkatan pelayanan publik sangat terkait dengan budaya internal organisasi pemerintah

daerah, serta etos kerja di birokrasi pemerintahan masih harus ditingkatkan sehingga mewujudkan kinerja yang optimal. Instansi pemerintahan perlu menciptakan kinerja pegawai yang tinggi sebab dengan tingginya kinerja pegawai diharapkan menjadi cerminan bagi dinas atau instansi setempat dalam mengelola dan mengalokasikan para pegawai (Sinambela, 2019). Kinerja pegawai juga akan mempengaruhi banyaknya output yang sesuai dengan waktu yang ditentukan. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka pelayanan terbaik akan selalu terjaga, produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai tentunya hal yang perlu diperhatikan yakni lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja pegawai merupakan satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja, oleh karena itu setiap organisasi perlu berusaha agar pegawai mempunyai kinerja yang tinggi sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan akan tinggi. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan kerja akan nampak terwujud dalam perilaku dan kinerja seseorang. Orang yang merasa puas akan pekerjaan, akan bekerja dengan semangat kerja tinggi sehingga kinerja pegawai tersebut tinggi. Dimana hal tersebut akan mempunyai dampak langsung ataupun tidak langsung terhadap efektivitas organisasi Lukman & Akhmad Muhammadin (2021).

Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik berupa aset fisik yang dimiliki perusahaan dan lingkungan kerja non-fisik yang merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku orang-orang yang berada dalam organisasi Akhmad Muhammadin, dkk. (2021).

Lingkungan kerja didalam perusahaan harus seimbang antara lingkungan kerja secara fisik maupun non-fisik, dimana lingkungan kerja ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditetapkan, jika lingkungan kerja perusahaan mendukung dan dapat membuat pegawai bekerja dengan nyaman, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih efektif dan efisien. Begitu sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung, maka pegawai tidak akan merasa nyaman dalam melakukan kerja, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak optimal. Hasil penelitian Lukman & Akhmad Muhammadin (2022) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai adalah hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai tentu mempunyai tingkat kemampuan ataupun keahlian yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Selain itu hubungan kinerja dengan semangat kerja pegawai merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai. Adapun faktor kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi, dan lingkungan kerja Yohanis et al, (2023), mempunyai andil yang tidak sedikit dalam mempengaruhi semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, perlu kiranya suatu perusahaan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dalam hal peningkatan semangat kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2014:60) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Salah satu indikasi penurunan semangat kerja pegawai adalah ditunjukan dari turunnya produktivitas kerja pegawai. Kemudian indikasi lain yang menunjukkan terjadinya penurunan semangat kerja adalah kebosanan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditandai dengan seringnya pegawai meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja. Disinilah perlu diperhatikan lingkungan kerja yang nyaman agar para pegawai dapat melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan semangat kerja yang tinggi.

Penilaian pegawai yang menyangkut kinerja adalah hubungannya dengan kompensasi. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan pegawai. Lembaga akan mendapatkan pegawai yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik (Sinambela, 2019). Hubungan tersebut akan menentukan keberhasilan perusahaan. Pentingnya pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar pegawai mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada pegawai akan mengurangi rasa kekhawatiran pegawai terhadap masalah ekonomi

dan kebutuhan sehari-hari pegawai, karena pegawai dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang pegawai untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Dengan kata lain, mereka mau bekerja disebabkan merasa dengan bekerja itu mereka akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi diri dan keluarganya. Adanya kepastian bahwa sumber tersebut akan selalu ada selama dia menjadi pegawai dalam perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Oleh karena itu, fenomena yang pada kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi sulawesi selatan yaitu peran pemimpin pada kantor ini belum berjalan secara efektif. Hal ini dapat dilihat masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas, pegawai lebih santai dalam bekerja, dan pegawai pulang tidak tepat waktu pada jam kantor. Pada umumnya pegawai semestinya bekerja dengan baik dan tekun terutama dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku akan menunjang tercapainya tingkat prestasi yang baik. Dalam rangka mewujudkan pegawai yang profesional yang mampu mencapai prestasi kerja sesuai dengan diharapkan tentunya membutuhkan peran pemimpin terhadap suatu pengelolaan sumber daya yang terpadu, sehingga mereka dapat diarahkan untuk mencapai prestasi optimalnya dalam bekerja, seperti melalui upaya pemberian kompensasi dan semangat kerja yang dipadukan dengan lingkungan kerja yang kondusif oleh pegawai agar tugas-tugas pelayanan pada masyarakat luas dapat berlangsung lancar sebagaimana yang diharapkan.

Disamping itu pula berdasarkan observasi awal peneliti pada kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi sulawesi selatan keadaan lingkungan belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan adanya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja pegawai sehingga mengganggu kenyamanan dalam bekerja. Suhu ruangan yang tidak kondusif karena luas ruangan kurang memadai yang diisi oleh kapasitas pegawai yang banyak sehingga ruangan menjadi panas akan sangat mengganggu kenyamanan dalam bekerja. Karena lingkungan kerjanya yang tidak baik merupakan beban tambahan bagi pegawai, dan lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi. Maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan?

Apakah kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan?

2. Kajian Pustaka

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada yang bersangkutan. Seperti Mangkunegara (2019:86) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Struktur Pembayaran
Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
2. Penentuan Bayaran Individu
Penentuan pembayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja karyawan.
3. Metode Pembayaran
Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
4. Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan dan melakukan seluruh tugas dan pekerjaan yang baik Muhammadin et al, (2022). Semangat kerja bisa saja dipengaruhi oleh situasi dari karyawan itu sendiri, bawahan, pimpinan maupun lingkungan sekitar tempat bekerja. Disamping itu penjelasan (Purwanto, 2010:84) menyatakan beberapa indikator yang menunjukkan semangat kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Antusiasme, setiap karyawan yang ada dalam suatu kantor dituntut untuk memiliki kemampuan dan bekerja keras karena dengan adanya kerja maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.
2. Keaktifan, setiap kegiatan dilakukan dalam suatu kantor sangat ditentukan dengan adanya partisipasi semua unsur demi kelancaran kegiatan tersebut.
3. Inisiatif, karyawan yang memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja sangat berpengaruh dalam pelaksanaan tugasnya.
4. Loyalitas, para karyawan dituntut untuk memiliki sikap loyalitas agar tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
5. Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberi pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Lingkungan Kerja

Pendapat Christabella (2014) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sikap individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja termasuk didalamnya lingkungan, kerja sama dengan orang lain yang secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan organisasi.

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja rendah Christabella (2014). Lingkungan kerja memiliki beberapa indikator hal-hal inilah yang mesti diperhatikan jika pembenahan atau perbaikan lingkungan kerja ingin dilakukan Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik dalam Sedarmayanti (2010:21) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja mempengaruhi kondisi manusia. Indikatornya yaitu:
 - a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Suara bising
 - d. Penggunaan warna
 - e. Ruang gerak yang diperlukan
 - f. Kebersihan
2. Lingkungan kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja didalamnya, baik tingkat atas maupun bawah, dengan suasana yang kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik. Indikatornya yaitu:

- a. Keamanan kerja pegawai
- a. Hubungan antar Pegawai
- b. Hubungan pimpinan dan pegawai
- c. Kerja sama antar pegawai
- d. Hubungan kekeluargaan
- e. Suasana tempat kerja

Jadi pendapat tentang lingkungan kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

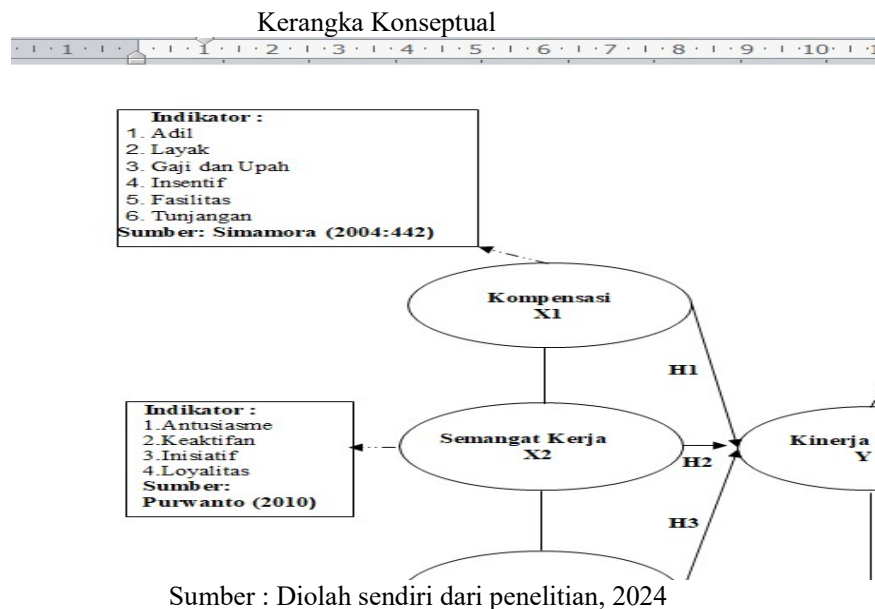
Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Pernyataan Nasir et al, (2020) mengatakan, dalam menciptakan, mendorong, dan menaikkan kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang dapat dipertimbangkan. kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

- a. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
Untuk menentukan suatu kualitas kerja karyawan maka dapat diukur dengan hasil kerja yang diperoleh, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi dan manfaat hasil kerja tersebut.
- b. Ketetapan Waktu (*Promptness*)
Ketetapan waktu sangat diutamakan dalam menjalankan suatu usaha karena ini menyangkut kepercayaan konsumen, ketetapan waktu dapat diukur dengan penataan rencana kegiatan, ketetapan rencana kerja dengan hasil kerja dan ketetapan waktu dalam menyelesaikan tugas.
- c. Inisiatif (*Inisiative*)
Inisiatif memiliki peran dalam menentukan aspek kinerja seseorang karyawan dan karyawan memiliki inisiatif yang tinggi sangat dibutuhkan dan masuk sebagai aset sumber daya manusia perusahaan yang berharga.
- d. Kemampuan (*Capability*)
Perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan tentunya mendalami terlebih dahulu hal yang dimiliki oleh karyawannya seperti keterampilan, karena hal tersebut dapat membantu perusahaan jika terjadi suatu masalah maupun dalam memajukan perusahaan dengan kemampuan karyawan. Keterampilan tersebut dapat diukur dengan kemampuan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti mengoperasikan alat, membuat laporan, bernegoisasi dengan konsumen dan lain-lain.
- e. Komunikasi (*Communication*)
Komunikasi dalam perusahaan selain memperlancar kerja juga merekatkan hubungan antar individu, komunikasi yang baik akan membuat karyawan merasa bahwa orang-orang dalam perusahaan adalah keluarganya sehingga membuatnya semakin nyaman.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 190 pegawai (diperoleh dari wawancara pada pegawai yang berstatus pegawai Negeri Sipil (PNS). Sugiyono (2017) Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sehingga setelah melakukan penelitian sampel dalam subjek pada penelitian ini dikumpulkan responden sebanyak 62 pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi. Untuk mengukur pendapat responden, maka penelitian ini menggunakan *Skala Likert*. Pada skala ini, responden menjawab pertanyaan/ Pernyataan penelitian dengan memberikan tanda silang (x) atau tanda ceklis (v) pada alternatif jawaban yang disiapkan dengan 5 kemungkinan yang tersedia dengan menggunakan *software SPSS* versi 26 Ghazali (2021). Data penelitian ini menggunakan uji Asumsi Klasik yang meliputi uji Analisis Linear Berganda, uji Parsial (Uji-t) dan uji Simultan (Uji-f).



4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Dari jumlah kuesioner yang dibagikan yaitu 190 kuesioner (32.63% dari total 190), diperoleh kuesioner yang kembali dan dapat dijadikan data penelitian yaitu sebesar 62 kuesioner dengan persentase sebesar 32.63%. Menurut (Ghozali, 2016) ukuran minimal sampel yang dapat diterima berdasarkan metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, minimal 30 responden.

Dimana kuesioner yang kembali adalah 62 responden dari jumlah populasi 190, maka pada penelitian ini sampel yang diteliti yaitu sebesar 32.63% atau sebanyak 62 responden. Responden dengan jenis kelamin laki - laki sebanyak 35 orang (56.5%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang (43.5%). Responden dengan umur 26 - 30 tahun sebanyak 1 orang (1.6%), umur 31 - 35 tahun sebanyak 3 orang (4.8%), umur 36 – 40 tahun sebanyak 9 orang (14.5%), umur 41 – 45 tahun sebanyak 14 orang (22.6%), umur 46 – 50 tahun sebanyak 12 orang (19.4%), umur 51 – 55 tahun sebanyak 14 orang (22.9%), dan umur 56 – 60 tahun sebanyak 9 orang (14.5%).

Responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 1 orang (1.6%), pendidikan S1 sebanyak 37 orang (59.7%), dan pendidikan S2 sebanyak 24 orang (38.7%). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka responden yang mengisi kuesioner ada rata – rata yang pendidikan S1 sebanyak 37 orang (59.7%).

Analisis Data Penelitian

Tabel 1.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,921	3,502		2,262	,027		
	Kompensasi	,391	,162	,269	2,407	,019	,530	1,888
	Semangat Kerja	,741	,223	,373	3,317	,002	,521	1,921
	Lingkungan Kerja	,333	,074	,381	4,504	,000	,924	1,082

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah sendiri (2024)

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk Unstandardized dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 7.921 + 0.391 X_1 + 0.741 X_2 + 0.333 X_3 + e$$

Model persamaan persamaan regresi *Unstandardized Coefficients*, nilai koefisiennya sebagai berikut:

- Konstanta 7.921. berarti bahwa 7.921 akan tetap konstan sebesar 7.921 jika tidak ada pengaruh dari variable kompensasi (X_1), semangat kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3),
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0.391 memberikan arti bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0.741 memberikan arti bahwa semangat kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
- Koefisien regresi X_3 sebesar 0.333 memberikan arti bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian dengan membandingkan nilai t_{hitung} (2.407) > t_{tabel} sebesar (2.075) nilai ini diperoleh dari MsExcel =TINV (5%;45) dan nilai signifikan 0.019 < 0,05 maka hipotesis diterima. Untuk kompensasi (X_1) dengan Nilai t_{hitung} (2.407) > t_{tabel} (2.075) serta nilai signifikannya (0.019) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Selanjutnya semangat kerja (X_2) dengan Nilai t_{hitung} (3.317) > t_{tabel} (2,075) serta nilai signifikannya (0.002) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, , maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis kedua bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Serta lingkungan kerja (X_3) dengan Nilai t_{hitung} (4.504) > t_{tabel} (2,075) serta nilai signifikannya (0.000) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis ketiga bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima.

Hasil Uji Simultan (Uji-f)

Hasil perhitungan Uji-f ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	370,343	3	123,448	31,177	,000 ^b
	Residual	229,657	58	3,960		
	Total	600,000	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Semangat Kerja

Sumber : Data Primer diolah sendiri (2024)

Hal ini dapat dibuktikan dari nilai f_{hitung} sebesar 31.177 > f_{tabel} sebesar 2,075 (nilai ini diperoleh dari MsExcel =FINV(5%;3;45) lalu (enter) dengan nilai signifikansi (sig) sebesar (0,000) < (0,05) maka pada tingkat kekeliruan 5% dapat dikatakan hipotesis keempat diterima yang berarti kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan hasil uji parsial kompensasi (X_1) dengan Nilai t_{hitung} (2.407) > t_{tabel} (2.075) serta nilai signifikannya (0.019) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,

Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden tentang kompensasi lebih memilih sangat setuju pada pembahasan indikator pernyataan kompensasi berpengaruh positif dari semua pernyataan yang menunjukkan nilai signifikan. Hasil regresi berganda didapatkan positif, artinya jika ada pembagian hak pegawai berdasarkan jabatan dilakukan secara adil, penghargaan diluar pekerjaan yang diberikan kepada pegawai layak, gaji yang saya peroleh sesuai dengan beban kerja saya. memiliki, besaran insentif yang diterima pegawai berdasarkan kinerja yang dicapai, pegawai merasa terbantu dengan adanya kendaraan dinas yang diberikan instansi dalam menyelesaikan pekerjaan, serta instansi senantiasa membayarkan tunjangan kinerja pegawai secara tepat waktu. maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai ASN yang ada di kantor dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Sulawesi Selatan.

Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Dalam hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan dikarenakan hasil uji parsial semangat kerja (X_2) dengan Nilai t_{hitung} (3.317) > t_{tabel} (2,075) serta nilai signifikannya (0.002) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis kedua bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima.

Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden tentang semangat kerja lebih memilih sangat setuju pada pembahasan indikator pegawai ASN dituntut untuk memiliki kemampuan dan bekerja keras karena dengan adanya kerja maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, selalu berpartisipasi dalam kegiatan di kantor, memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja dalam melaksanakan tugas serta dituntut untuk memiliki sikap loyalitas agar tercapainya tujuan dari kantor. Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dikarenakan hasil uji parsial lingkungan kerja (X_3) dengan Nilai t_{hitung} (4.504) < t_{tabel} (2,075) serta nilai signifikannya (0.000) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis ketiga bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden tentang lingkungan kerja lebih memilih setuju pada pembahasan indikator lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik meliputi: perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai, Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan, tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap dan sarana dan prasarana di tempat pegawai bekerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan pegawai. dengan nilai tertinggi sebesar 69.4% menyatakan setuju.

Selanjutnya pada variabel lingkungan kerja sebagai indikator lingkungan kerja non fisik meliputi : kantor tidak membedakan antar pegawai satu dengan lainnya, aman dari bentuk intimidasi dari pegawai lainnya, pegawai merasa penghargaan berupa pengakuan dari pihak atasan membuat semakin rajin dalam bekerja serta hubungan antara pegawai dengan sesama rekan kerja membantu pegawai dalam bekerja. dengan nilai tertinggi sebesar 75.8% menyatakan sangat setuju.

Kompensasi, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini mendapatkan bahwa kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian simultan (uji – F) Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai f_{hitung} sebesar 31.177 > f_{tabel} sebesar 2,075 (nilai ini diperoleh dari MsExcel =FINV(5%;3;45) lalu (enter) dengan nilai signifikasi (sig) sebesar (0,000) < (0,05) maka pada tingkat kekeliruan 5% dapat dikatakan hipotesis keempat diterima. Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden tentang kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja lebih memilih setuju secara simultan/bersama-sama dimana hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja yang dimiliki menghasilkan kinerja pegawai yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini memiliki implikasi positif berarti semakin baik kompensasi seorang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai, Sedangkan secara empiris signifikan secara nyata faktor kompensasi dalam penelitian ini
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti semakin baik semangat kerja yang dimiliki para pegawai maka dapat semakin baik pula kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan pengaruh signifikan karena menunjukkan kenyataan kuat dalam semangat kerja oleh para pegawai.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam naungan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti semakin tinggi nilai kompensasi, semangat kerja dan

lingkungan kerja dimiliki para pegawai ASN maka dapat semakin baik pula kinerja pegawai dilingkup kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Daftar Pustaka

- Akhmad Muhammadin, dkk. 2021. Teori dan Perilaku Organisasi. Cetakan 1. Yayasan Kita Menulis. Medan.
- Chaerudin, A. 2020. Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. Cetakan Pertama. Sukabumi.
- Christabella P, B. (2014). *THE IMPACT OF WORKING ENVIRONMENT ON EMPLOYEES' PERFORMANCE: THE CASE OF INSTITUTE OF FINANCE MANAGEMENT IN DAR ES SALAAM REGION*. A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT OF THE OPEN UNIVERSITY OF TANZANIA.
- Diamantidis, A. D, & Chatzoglou, P. (2019). Factor affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Ghozali. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Lukman & Akhmad Muhammadin. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Koperasi Dan UKM Kota Makassar, *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, Vol.10, No. 2, Desember 2021, Hal. 112-117.
- Lukman & Akhmad Muhammadin. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Koperasi Dan Ukm Kota Makassar, *Movere Journal* Vol. 4 No. 1 Januari 2022 Hal. 1 – 10.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Ketujuh.Bandung : Penerbit PT Refika Aditama
- Muhammadin, A. Ridjal, S. Runtuwuwu, D. M. A. Nurhidayah. 2022. Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Karyawan (Studi Kasus Pada
- Nasir, M., Megawaty, M., & Pratiwi, D. 2020. Leadership style along with work environment can have considerable influence one employee performance. *Point Of View Research Management*, 1(3), 48–53.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. 2018. Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Sugiyono, S. 2017. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sinambela, P. 2019. Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok: RajaGratindo Persada.
- Yohanis Suppu, Akhmad Muhammadin, & Muklis Kanto. 2023. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pembelajaran Online Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Gamaliel Makassar, *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, Vol.12 , No 4. , Desember 2023, Hal. 297-305.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., A. A, Nassani, & Haffar, M. 2022. Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, Volume 10.