

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT  
TANJUNG MEDAN**

**Titin Haliza<sup>1</sup>, Ade Parlaungan Nasution<sup>2</sup>, Aulia Indra<sup>3</sup>**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu*

*Email : [titinhlz1207@gmail.com](mailto:titinhlz1207@gmail.com)*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian melihat Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat tanjung Medan. Data diteliti dengan menyebar kuesioner untuk 32 sampel penelitian yaitu pegawai kantor Camat tanjung medan. Untuk melihat hasil analisis dengan menggunakan aplikasi yaitu spss. Pengujian dilakukan secara parsial dan simultan dengan melakukan pengujian uji t, uji f regresi dan juga melihat determinasinya. Hasil pengujian uji t kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini terlihat dari hasil pengujian t tabel yang menunjukkan bahwa  $2,892 > 1,984$  (t hitung > t tabel), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini terlihat dari hasil pengujian t tabel yang menunjukkan bahwa  $3,038 > 1,984$  (t hitung > t tabel), komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini terlihat dari hasil pengujian t tabel yang menunjukkan bahwa  $2,055 < 1,984$  (t hitung < t tabel), dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini terlihat dari hasil pengujian t tabel yang menunjukkan bahwa  $2,255 < 1,984$  (t hitung < t tabel), hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, komitmen dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini terlihat dari F hitung > F tabel ( $9,358 > 2,47$ ).

**Kata Kunci :** Kompensasi, lingkungan kerja, komitmen, kepuasan kerja dan Kinerja.

**ABSTRACT**

The purpose of the study looked at the effect of compensation, work environment, commitment and job satisfaction on the performance of employees of the Tanjung Medan sub-district office. The data were studied by distributing questionnaires for 32 research samples, namely employees of the Tanjung Medan Sub-district office. To see the results of the analysis using the application, namely spss. Testing is carried out partially and simultaneously by conducting t-test testing, regression f test and also looking at the determination. The results of the compensation t test had a positive and significant effect on the performance of this can be seen from the results of the table t test which shows that  $2,892 > 1,984$  (t count > t table), the work environment has a positive and significant effect on the performance of this can be seen from the test results t table which shows that  $3,038 > 1,984$  (t calculate > t table), commitment has a positive and significant effect on performance this is seen from the test results t table which shows that  $2,055 < 1,984$  (t count < t table), and job satisfaction has a positive and significant effect on performance this is seen from the test results t table which shows that  $2,255 < 1,984$  (t count < t table), The results of simultaneous testing show that compensation, work environment, commitment and job satisfaction have a positive and significant influence on performance, as can be seen from the F calculation > F table ( $9.358 > 2.47$ ).

**Keywords :** Compensation, work environment, commitment, job satisfaction and performance.

## PENDAHULUAN

Instansi pemerintahan merupakan instansi yang memberikan pelayanan jasa, pelayanan jasa yang diberikan pegawai akan sangat berpengaruh terhadap persepsi para tamu yang datang. Pemberian pelayanan yang prima akan membuat tamu yang datang memiliki kenyamanan yang baik. Didalam memberikan pelayanan dan mewujudkan visi dan misi organisasi kinerja didalam suatu organisasi sangat penting untuk dimiliki, kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai didalam bekerja. Pegawai dengan tingkat kinerja yang baik akan mendedikasikan seluruhnya kemampuan yang dia miliki guna menghasilkan hasil kerja yang maksimal, untuk itu kinerja menjadi sangat penting untuk diperhatikan tidak terkecuali pada dinas pemerintahan, kinerja yang baik akan menimbulkan banyak dampak positif bagi suatu organisasi.

Keberhasilan didalam pemberian pelayanan adalah dengan peningkatan kinerja yang dilakukan oleh pegawai pada saat melakukan pelayanan, kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang didalamnya menjelaskan seberapa baik hasil kerja pegawai tersebut “Kinerja ialah keberhasilan seseorang atau kelompok dengan melihat hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas” (Mangkunegara, 2015).

Menurut (Siagian, 2016) “kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan juga motivasi kerja”. Peneliti menambahkan bahwa selain faktor tersebut, komitmen dan kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga peneliti faktor yang akan menjadi variabel penelitian didalam mempengaruhi kinerja ialah kompensasi, lingkungan kerja, komitmen dan juga kepuasan kerja. Faktor pendorong kinerja pegawai dapat dijadikan sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada saat melakukan pekerjaan agar kinerja yang ditunjukkan dapat selalu mengalami peningkatan.

Kompensasi menurut (Indriyani, 2018:57) “meliputi bentuk tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi” kompensasi juga merupakan pemberian yang diberikan tidak hanya dengan bentuk uang akan tetapi pemberian jasa dengan bentuk lain seperti pemberian hari libur dan liburan, peneliti menilai bahwa tingkat kompensasi di kantor camat tanjung medan masih belum sepenuhnya maksimal hal ini terlihat dari wawancara dengan salah satu pegawai yang mengatakan bahwa pemberian izin cuti sulit untuk didapatkan.

(Kartono, 2018) mengatakan bahwa “lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja” dari definisi yang disampaikan oleh Kartono dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang terdapat diwilayah kerja pegawai dimana didalamnya terdapat sarana prasarana dan juga hubungan yang terjalin didalamnya, lingkungan kerja yang baik dapat dibentuk dari kerja sama yang baik antara pegawai didalamnya, karena lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja dan secara otomatis akan terjadi peningkatan kinerja, peneliti menilai bahwa permasalahan lingkungan kerja pada kantor camat tanjung medan yaitu lingkungan kerja fisik meliputi kurangnya fasilitas yang disediakan oleh kantor, dan lingkungan kerja non fisik ialah terlihat kurangnya komunikasi antara pegawai.

Menurut (Rusby et al., 2017) “komitmen merupakan ikatan yang diberikan seseorang terhadap suatu tempat, dikarenakan pemberian barang atau jasa”. komitmen merupakan suatu ikatan yang diberikan oleh seseorang untuk mengikat dirinya dengan suatu pekerjaan sehingga akan tercipta suatu kenyamanan pada saat bekerja, komitmen harus timbul berdasarkan hati pegawai itu sendiri, komitmen akan menciptakan sikap bersungguh-sungguh didalam bekerja serta sikap ingin maju didalam melakukan pekerjaan. Akan tetapi peneliti melihat bahwa masih terdapat permasalahan mengenai komitmen yang dimiliki oleh pegawai kantor camat tanjung medan, hal ini tentu saja terlihat dari bagaimana cara pegawai tersebut didalam memberikan pelayanan, peneliti melihat bahwa masih terdapat pegawai yang kurang ramah didalam melakukan pelayanan.

Dari 2 faktor tersebut masih terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu kepuasan kerja. Menurut (Priansa, 2016) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang dihasilkan oleh pekerja akan menciptakan rasa puas disaat bekerja dan akan memberikan efek terhadap peningkatan kinerja, peneliti melihat bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai masih perlu untuk di tingkatkan.

Berdasarkan penjabaran diatas maka kantor camat tanjung pinang sangat perlu untuk melakukan pegamatan mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang bekerja di kantor camat tanjung medan.

#### **RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai kantor camat Tanjung medan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Tanjung medan?
3. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai kantor camat Tanjung medan?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Tanjung medan?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Tanjung medan?

#### **TUJUAN PENELITIAN**

Untuk memberikan informasi mengenai hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai kantor camat tanjung medan.

#### **LANDASAN TEORI**

##### **Kompensasi**

(Wijaya, 2018) “kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”. Kompensasi menurut (Indriyani, 2018:57) meliputi bentuk tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilakukan pegawai.

Menurut (Natoatmojo, 2015) , indikator kompensasi ialah :

- 1) Pemberian uang secara langsung berupa upah, dan kompensasi.
- 2) Pemberian Bonus pada waktu tertentu.
- 3) Pemberian uang tidak langsung berupa tunjangan hari raya,tunjangan kesehatan, serta fasilitas – fasilitas lain seperti, pakaian dinas, perumahan, kendaraan dan jemputan.
- 4) Kesempatan untuk peningkatan karir
- 5) Liburan akhir tahun

### **Lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2016:87) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya baik perorangan ataupun kelompok”. Mardiana (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Kotler (2018:90) Lingkungan kerja di ukur melalui :

1. Suasana Kerja  
Hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap pegawai yang ada di dalamnya
2. Hubungan dengan Rekan Sekerja  
Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
3. Tersedianya Fasilitas Bekerja  
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
4. Perlakuan  
Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, hubungan serasi, informasi dan mendapatkan perlakuan yang adil.
5. Sistem Kerja  
Sistem kerja yang baik sangat berpengaruh di dalam lingkungan di dalam lingkungan kerja di suatu perusahaan. Sistem kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

### **Komitmen**

Komitmen adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan dalam organisasi tersebut, (Haryanto, 2017). Menurut (Rusby et al., 2017) komitmen merupakan ikatan yang diberikan seseorang terhadap suatu tempat, dikarenakan pemberian barang atau jasa. Perusahaan harus lah memperhatikan dengan baik pengukuran yang dapat mengestimasi secara akurat komitmen para konsumennya dan mengembangkan program-program dan kegiatan-kegiatan yang meningkatkan komitmen pada konsumen.

Menurut (Sutrisno, 2019) , terdapat lima indikator komitmen, yaitu:

1. Kepercayaan  
Kepercayaan yang dimiliki oleh pegawai terhadap tempat dimana pegawai bekerja.
2. Kemauan  
Seberapa besar kemauan pegawai untuk terus bekerja ditempat tersebut dan menjalankan pekerjaan dengan baik.
3. Kuantitas kerja  
Kuantitas didalam bekerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
4. Kualitas  
Kualitas pekerjaan ialah gambaran komitmen dalam melakukan pekerjaan.
5. Masa kerja  
Masa kerja ialah keadaan dimana lama bekerja karyawan dijadikan sebagai acuan didalam menggambarkan komitmen

### **Kepuasan kerja**

Menurut Priansa (2015) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Kotler (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Indikator kepuasan kerja adalah :

- 1) Gaji  
Gaji merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang konsumen.
- 2) Kesempatan promosi  
Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kepuasan karyawan dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promis yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.
- 3) Rasa aman  
Rasa aman yang didapatkan oleh para karyawan akan menciptakan rasa kepuasan tersendiri bagi para karyawan, dimana rasa aman yang tinggi akan memacu semangat kerja karyawan.
- 4) Fasilitas  
Fasilitas juga dapat dijadikan sebagai acuan seorang karyawan didalam menentukan kepuasan kerja seorang karyawan
- 5) Hasil kerja

### **Kinerja pegawai**

“Mengartikan kinerja pegawai ialah hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”(Pettalolo, 2017)

“Kinerja sesuatu yang dilaksanakan oleh seorang karyawan, kinerja akan mempengaruhi seberapa banyaknya merek memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output dan sikap yang kooperatif” (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2021).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Selanjutnya dari indikator-indikator yang dijelaskan di atas maka dalam penelitian ini dibatasi pada indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Kemandirian
5. Kreatifitas

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dimask (2019) dengan judul penelitian “pengaruh kompensasi dan fasilitas terhadap kinerja karyawan” hasil penelitian menunjukkan “pengaruh yang diberikan kompensasi adalah positif dan signifikan terhadap kinerja seorang pegawai, dapat dilihat nilai  $t$  hitung yang memiliki jumlah lebih besar bila dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel ( $2,781 < 1,996$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima”. Artinya bahwa kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Tama (2016) “menjelaskan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan”.

Kompensasi akan memberikan pengaruh terhadap kemajuan kinerja pegawai (Rubi, 2017). Sehingga hipotesis yang diajukan adalah :

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja

#### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian Julaika (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada mini market adi risa” diketahui nilai  $t$  hitung sebesar 2,670 Apabila koefisien tersebut diuji dengan cara membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel ( $\alpha = 5 \text{ persen} = 0,05$ ,  $df = n-k - 1 = 97-3 = 94$ ), maka didapatkan hasil bahwa  $t$  hitung ( $3,670$ ) >  $t$  tabel ( $1,986$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa variabel hipotesis penelitian diterima bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja.

“Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terbukti dari pengujian hipotesis uji parsial dimana lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan” Santi (2018).

Hasil ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima, yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan. Sehingga hipotesis yang diajukan adalah :

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

#### **Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja**

Pada penelitian yang dilakukan oleh Nurul (2020) dengan judul penelitian “pengaruh komitmen dan hasil kerja terhadap kinerja karyawan” hasil pengolahan spss menunjukkan nilai  $R = 0,704$ , artinya hubungan positif dan kuat antara variabel komitmen dengan kinerja dengan persentase 70,40% sisanya 20,60% dipengaruhi variabel lain.

Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Iklam (2018) mengatakan bahwa Variabel komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dan terlihat variabel Jadi, hipotesis kedua yang diajukan diterima.

Hal ini dijadikan dasar bahwa komitmen dapat menjadi salah satu faktor seorang pegawai didalam meningkatkan kinerja. Sehingga hipotesis yang diajukan adalah :

H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

#### **Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Fajar (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” pengujian nilai t pada hitung parsial yaitu sebesar 2,670 dengan nilai t tabel yaitu 1,890, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan determinasi penelitian yaitu 0,780 atau sebesar 78,00%”.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dihasilkan setelah karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab dan setelah itu mendapatkan kepuasan pada saat bekerja, Hasil ini menunjukkan bahwa H1 diterima, yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Sehingga hipotesis yang diajukan adalah :

H4 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

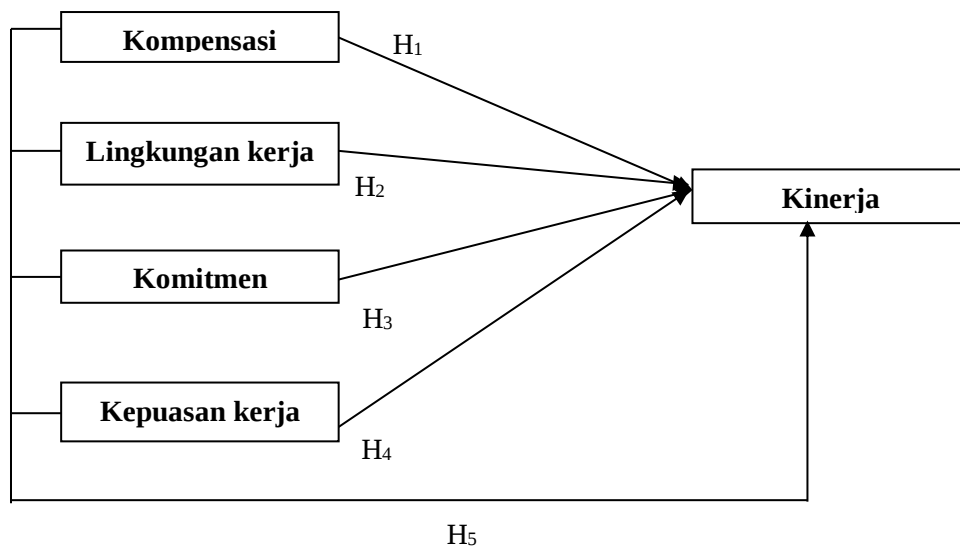
#### **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, Komitmen dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja**

Pada penelitian yang dilakukan oleh Santi (2020) “pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja” menunjukkan hasil bahwa nilai f hitung adalah 54,210 dan nilai t tabel 3,24 dan nilai signifikan  $<0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Kemudian penguatan hasil uji dengan menggunakan tabel silang yang menunjukkan semakin tinggi variabel kompensasi dan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pada penelitian Dana (2019) “menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen dan kinerja karyawan, hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan”. Hal ini terlihat dari hasil pengujian yang dilakukan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang lebih dominan adalah variabel kepuasan kerja yaitu memberikan pengaruh sebesar 52,80%. Sehingga hipotesis yang diajukan adalah :

H5 : kompensasi, lingkungan kerja, komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja

Gambaran dari pembahasan diatas, dapat digambarkan dengan skema penelitian sebagai berikut :



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

Sumber : Adaptasi dari penelitian (Junio et al., 2017), dikembangkan untuk penelitian (2022)

## METODE PENELITIAN

Jenis peneliitian ialah kuantitatif yaitu hasil pengujian dilakukan dengan menggunakan hasil uji yang ditunjukkan dengan angka yang kemudian diolah dengan spss, pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada para responden dengan penentuan pengelolaan jawaban responden yaitu dengan skala likert yang dinyatakan dengan angka 1 sampai 5 yang menggambarkan pernyataan tudak setuju sampai sangat setuju.

### Populasi dan sampel

#### 1. Populasi

Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi adalah suatu kelompok subjek yang akan di jadikan objek penelitian. Pengertian populasi menurut Arikunto, Suharsimi (2017) Mengemukakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Pada penelitian ini penulis memfokuskan populasi pada seluruh pegawai kantor camat Tanjung medan. Adapun jumlah seluruh pegawai adalah 32 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah seluruh atau sebagian dari populasi yang akan diteliti, Arikunto (2017). Dengan asumsi bahwa populasi penelitian adalah seluruh pegawai kantor camat Tanjung medan, maka penelitian menggunakan sampling sensus. Merujuk pada pendapat Arikunto (2017) yang menyatakan bahwa ”Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sampling sensus adalah teknik penentuan sampel dimana seluruh orang/pegawai dijadikan sampel. Jumlah sampel penelitian adalah 32 orang

## Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas ialah pengujian hasil rekap kuesioner yang digunakan untuk menguji kevalidan data kuesioner apakah data tersebut dapat dijadikan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya atau tidak. Tingkat validitas suatu data dinyatakan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel penelitian.

### 2. Uji Reliabilitas

“Uji reliabilitas ialah menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan” (Situmorang dan Lutfi, 2014:89). Uji reliabilitas ialah untuk melihat tingkat reliabilitas suatu pernyataan yang diuji apakah kuesioner yang digunakan reliabel atau tidak. Pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- a. “Jika  $r \alpha$  (alpha) positif atau  $\geq$  dari  $r$  tabel maka pernyataan reliabel”.
- b. “Jika  $r \alpha$  (alpha) negatif atau  $\leq$  dari  $r$  tabel maka pernyataan tidak reliabel”.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$ .

### 3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas yang diolah dengan spss versi 20.

### 4. Uji Hipotesis

Pengujian untuk melihat hasil hipotesis diterima atau tidak yang diolah melalui data spss sebagai acuan jawaban atas hipotesis.

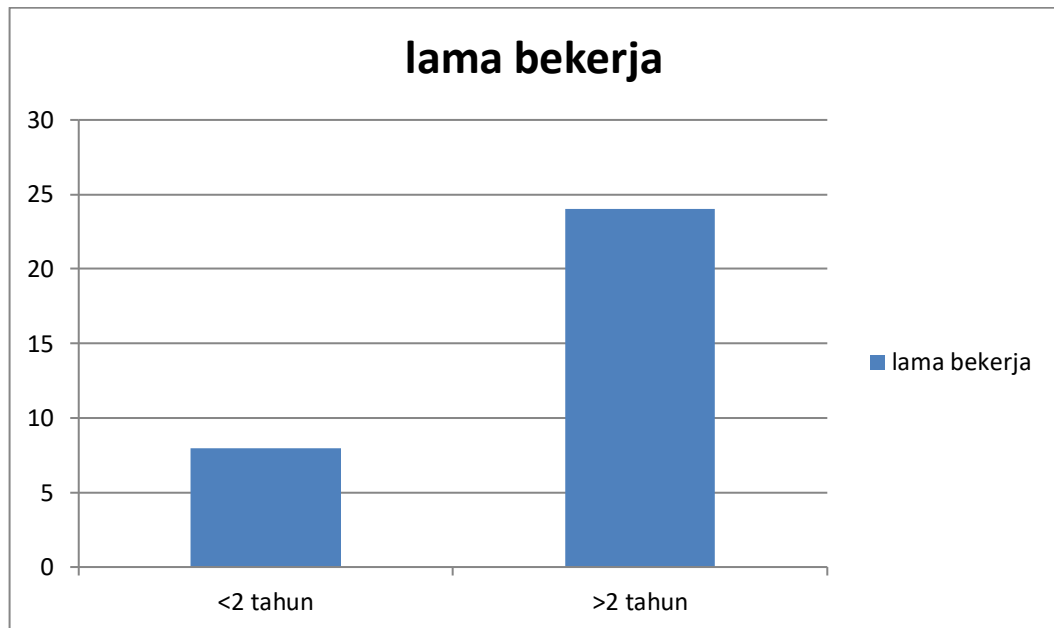
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin



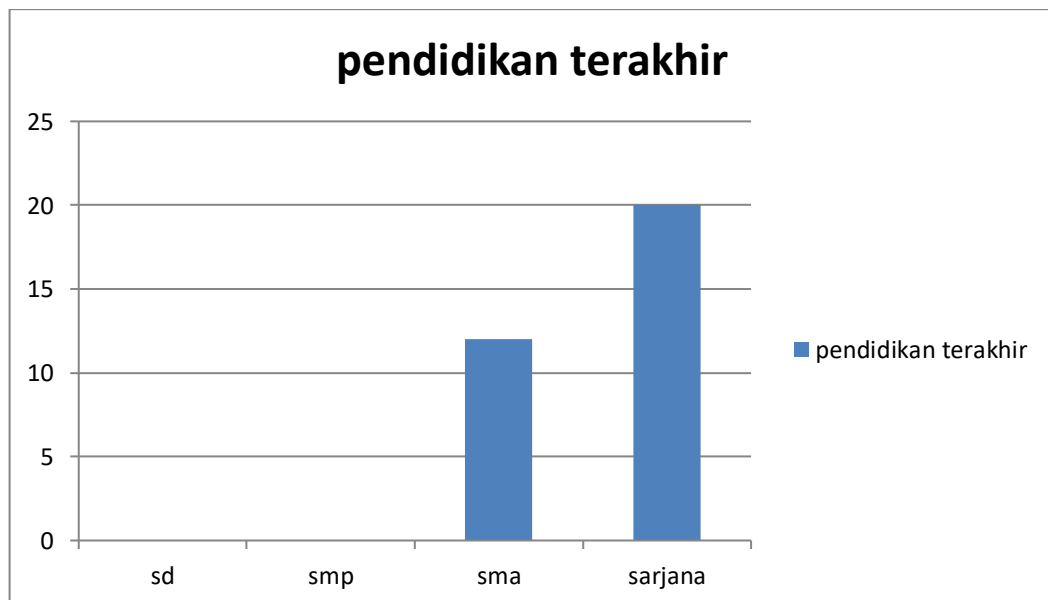
Dari grafik di atas dapat dilihat bahwa responden berdasarkan jenis kelamin memiliki jumlah yang sama yaitu 16 orang atau sebesar 50%.

### Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja



Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa lama bekerja reponden di dominasi oleh responden dengan masa kerja yaitu lebih dari 2 tahun sebanyak 24 orang dan sisa nya kurang dari 2 tahun yaitu 8 orang.

### Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan terakhir



Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang memiliki riwayat pendidikan sarjana yaitu 20 orang.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas (Reliability Statistics)**

| No | Variabel                   | Cronbach's Alpha | Nilai Batas | Ket      |
|----|----------------------------|------------------|-------------|----------|
| 1  | Kompensasi ( $X_1$ )       | 0,897            | 0,60        | Reliabel |
| 2  | Lingkungan kerja ( $X_2$ ) | 0,848            | 0,60        | Reliabel |
| 3  | Komitmen ( $X_3$ )         | 0,873            | 0,60        | Reliabel |
| 4  | Kepuasan kerja ( $X_4$ )   | 0,852            | 0,60        | Reliabel |
| 5  | Kinerja ( $y$ )            | 0,852            | 0,60        | Reliabel |

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS (2022)

Tabel 3 menunjukkan bahwa 20 pertanyaan memiliki koefisien diatas 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah reliabel dan layak disebarkan kepada responden untuk digunakan sebagai intrumen dalam penelitian ini

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5 Hasil Analisis regresi linier berganda**

|       |                  | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | t     | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)       | 10,710                      | 1,372      |                           | 7,806 | ,000 |
|       | Kompensasi       | ,139                        | ,073       | ,236                      | 2,892 | ,012 |
|       | Lingkungan kerja | ,294                        | ,097       | ,318                      | 3,038 | ,003 |
|       | Komitmen         | ,206                        | ,113       | ,007                      | 2,055 | ,017 |
|       | Kepuasan kerja   | ,206                        | ,113       | ,007                      | 2,255 | ,017 |

Sumber : Data primer (2022)

Berdasarkan Tabel 5 maka dapat dibuat persamaan yaitu :

$$Y = 10,710 + 0,139 + 0,294 + 0,206 + 0,206$$

1. Nilai b untuk kompensasi memperlihatkan hasil positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,139. Berarti setiap peningkatan kompensasi sebesar 0,139 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,139.
2. Nilai b lingkungan kerja memperlihatkan hubungan positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,294. Berarti setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 0,294 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,294.
3. Nilai b regresi komitmen menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,206. Berarti setiap peningkatan komitmen sebesar 0,206 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,206.
4. Nilai b regresi kepuasan kerja menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,206. Berarti setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,206 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,206.

## Uji T

**Tabel 6 Uji Parsial**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                           | Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)       | 10,710                      | 1,372      |                           | 7,806 | ,000 |
|                           | Kompensasi       | ,139                        | ,073       | ,236                      | 2,892 | ,012 |
|                           | Lingkungan kerja | ,294                        | ,097       | ,318                      | 3,038 | ,003 |
|                           | Komitmen         | ,206                        | ,113       | ,007                      | 2,055 | ,017 |
|                           | Kepuasan kerja   | ,206                        | ,113       | ,007                      | 2,255 | ,017 |

Sumber : data primer (2022)

1. Hasil pengujian untuk x1 sebesar 2,892, t tabel 1,984 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan  $0,012 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil pengujian untuk x2 sebesar sebesar 3,038, t tabel 1,984 (t hitung < t tabel), dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Hasil pengujian untuk x3 sebesar sebesar 2,055, t tabel 1,984 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan  $0,017 < 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja.
4. Hasil pengujian untuk x4 sebesar sebesar 2,255, t tabel 1,984 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan  $0,017 < 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

## Uji F

**Tabel 7 Uji Simultan**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 26,869         | 3  | 8,956       | 9,358 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 91,881         | 29 | ,957        |       |                   |
|                    | Total      | 118,750        | 32 |             |       |                   |

Sumber : Data primer (2022)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai perhitungan f lebih besar dari nilai f tabel dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa pengujian secara serempak berpengaruh positif dan signifikan

## Determinan

**Tabel 8 Determinan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,786 <sup>a</sup> | ,618     | ,573              | ,769                       |

Sumber : Data primer (2022)

Hasil akhir penelitian bahwa variabel independent memberikan pengaruh sebesar 0,573 atau sebesar 57,30% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor pendukung lainnya.

## Pembahasan

### 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hasil pengujian untuk x1 sebesar 2,892, t tabel 1,984 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan  $0,012 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2019) mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan peningkatan kinerja, hasil penelitian t hitung memiliki nilai yang lebih besar dari t tabel. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santi (2018) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja, dengan hasil penelitian nilai t hitung  $3,219 > 1,998$  yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hasil pengujian untuk x2 sebesar sebesar 3,038, t tabel 1,984 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Suci (2019) menjelaskan bahwa nilai t hitung yaitu 3,514 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,994 dengan nilai signifikan dibawah 0,05. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul (2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tricopla, dimana determinasi sebesar 0,725 atau sebesar 72,50%.

### 3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hasil pengujian untuk x3 sebesar sebesar 2,055, t tabel 1,984 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan  $0,017 < 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja. Komitmen merupakan kepercayaan yang dimiliki oleh pegawai didalam melakukan pekerjaan, pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2020) mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen dengan kinerja dengan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajar (2018) dengan hasil penelitian nilai koefisien komitmen sebesar 0,465 dengan tingkat signifikan  $0,002 < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel komitmen aktif ditingkatkan, maka akan mengakibatkan kinerja pegawai.

#### 4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hasil pengujian untuk x4 sebesar sebesar 2,255, t tabel 1,984 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan  $0,017 < 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian dari Susan (2018) menunjukkan bahwa nilai kepuasan kerja t hitung menunjukkan bahwa t hitung > t tabel dengan angka 2,367 < 1,995 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalie (2021) yang memperoleh hasil kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hasil penelitian didapatkan dengan cara pengujian uji t yang lebih besar t tabel sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan.

#### 5. Kompensasi, lingkungan kerja, komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai perhitungan f lebih besar dari nilai f tabel dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa pengujian secara serempak berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan seluruh variabel penelitian berpengaruh hal ini sesuai dengan nilai f hitung yang menunjukkan bahwa f hitung lebih besar dari nilai f tabel. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2019) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja dengan komitmen sebagai variabel intervening, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independent memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung > 3,400 dan nilai signifikan di bawah 0,05, dan secara simultan variabel penelitian berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai f yaitu  $75,654 > 2,55$  dan signifikan < 0,05.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

1. Hasil pengujian untuk x1 sebesar 2,892, t tabel 1,984 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan  $0,012 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil pengujian untuk x2 sebesar sebesar 3,038, t tabel 1,984 (t hitung < t tabel), dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Hasil pengujian untuk x3 sebesar sebesar 2,055, t tabel 1,984 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan  $0,017 < 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja.
4. Hasil pengujian untuk x4 sebesar sebesar 2,255, t tabel 1,984 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan  $0,017 < 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### Saran

Bagi kantor Camat Tanjung Medan di harapkan penelitian ini dapat menjadi masukan didalam peningkatan kinerja pegawai, kantor Camat Tanjung Medan harus memahami dengan baik segala faktor yang dapat dijadikan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, kinerja pegawai pada kantor Camat diharapkan dapat mengalami peningkatan dengan cara memperhatikan bagaimana tingkat pemberian kompensasi, bagaimana lingkungan kerja didalam perusahaan tersebut, bagaimana peningkatan

komitmen dan bagaimana kepuasan kerja pegawai dapat meningkat dengan baik sehingga kinerja dapat menjadi meningkat. Pegawai pun diharapkan mampu memperhatikan tingkat kinerja masing-masing didalam upaya peningkatan tujuan perusahaan sehingga menjadi suatu cara didalam meningkatkan kualitas pegawai yang bekerja pada kantor camat tanjung medan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dimas Haidar Abarina, A. syarif hidayatulloh al-ghoribi. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan matahari departemen store tunjungan plaza surabaya*. 1–30. <https://doi.org/10.31219/osf.io/bfupk>
- [2] Junio, A., Jiwa, Z., Tarigan, H., Studi, P., Bisnis, M., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). *PENGARUH BRAND IMAGE DAN BRAND TRUST TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SEPATU CONVERSE*. 5.
- [3] Keuangan, J. L., & Islam, B. (2020). *Asy-Syarikah Asy-Syarikah*. 2(1), 37–43.
- [4] Nofriyanti, A. R., Manajemen, M., & Brawijaya, U. (n.d.). *BRAND LOYALTY TERHADAP BRAND EQUITY PENGGUNA*.
- [5] Nurcahyo, R. J. (2015). *Jurnal Khasanah Ilmu - Volume 6 No 2 – 2015 – lppm3.bsi.ac.id/jurnal. Khasanah Ilmu - Jurnal Pariwisata Dan Perhotelan*, 6(2), 78–85.
- [6] Nurlia, R. (2017). *Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AL-Ijarah Indonesia Finance Lampung*. Universitas Islam Negeri Raden Intan.
- [7] Pettalolo, I. (2013). *Pengaruh Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tengah*. *E-Jurnal Katalogis*, 1(7), 112–122.
- [8] Ritonga, T. E. J., & Tarigan, U. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sub.Dolog Wil.IV Padangsidempuan (Studi Pada Kantor Sub.Dolog Wil.IV Padangsidempuan)*. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 79–92.
- [9] Utomo, I. W. (2017). *PENGARUH BRAND IMAGE , BRAND AWARENESS , DAN BRAND TRUST TERHADAP BRAND LOYALTY PELANGGAN ONLINE SHOPPING ( Studi Kasus Karyawan Di BSI Pemuda )*. VIII, 76–84.