

**FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA YANG
MEMENGARUHI KINERJA PEGAWAI LEMBAGA
LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI (LLDIKTI) BANJARMASIN**

**Katrinada
Erini Junita Sari
Hanifah**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia
Jl. Brigjen H. Hasan Basry No. 9-11 Banjarmasin

Abstract: *This study aims; (1) to analyze compensation influence, the work itself, and work condition simultaneously towards performance of LLDIKTI Banjarmasin employees itself, (2) to analyze compensation influence toward LLDIKTI Banjarmasin employees performance, (3) to analyze influence of work itself towards employee performance of LLDIKTI Banjarmasin, (4) to analyze influence condition of work towards LLDIKTI Banjarmasin employees. This study used descriptive method with the population of 53 respondents which were chosen from the employees of LLDIKTI Banjarmasin. This study hypothesis testing was carried out by multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneous compensation, the work itself, and working conditions simultaneously affected the performance of LLDIKTI Banjarmasin employees. While partially, compensation has a significant effect on the performance of LLDIKTI Banjarmasin employees, as well as the work itself has a significant effect on the performance of LLDIKTI Banjarmasin employees, in addition, partially, working conditions have a significant effect on the performance of LLDIKTI Banjarmasin employees. Of the three variables that have a more significant effect is work itself on employee performance.*

Keywords : work satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Peran yang dijalankan oleh sumber daya manusia dalam organisasi dapat memberikan sesuatu yang berharga bagi organisasi itu sendiri, terlebih jika organisasi tersebut mampu memberdayakan sumber daya manusia di dalamnya secara efektif dan efisien, maka tidak diragukan lagi organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Robbins (2016:4) menyatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk

mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Tujuan dari suatu organisasi harus memberikan arah dan jelas dan telah disepakati oleh seluruh personalia yang terlibat di dalamnya, organisasi ada yang memiliki tujuan berorientasi mencari keuntungan (*profit oriented*) dan atau orientasi memberikan pelayanan (*services oriented*).

Organisasi atau entitas publik memiliki tujuan memberikan layanan kepada masyarakat. Sebuah entitas publik akan berhasil atau tidaknya dalam memberikan layanan dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya faktor budaya, faktor individu serta

faktor organisasi dan manajemen. Karenanya, dalam konteks teori organisasi, maka setiap organisasi, tidak terkecuali organisasi publik, peran pegawai sebagai aparat entitas publik sangatlah vital. Penyelenggaraan instansi pemerintahan tidak mungkin dapat mencapai tujuannya secara optimal tanpa pegawai yang merasakan kepuasan dan motivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Pegawai merupakan aset organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama organisasi adalah kepuasan kerja para pegawainya, karena pegawai yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2014:192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Luthans (2017:245) meliputi pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Sedangkan menurut Hariandja (2015:290) faktor-faktor kepuasan

kerja terdiri dari gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor kepuasan kerja tersebut merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya. Kinerja adalah salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional, di mana indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama dengan rekan kerja (Malthis dan Jackson, 2017:142).

Menurut Mangkunegara (2018: 67) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk membantu tercapainya tujuannya suatu organisasi. Kinerja pegawai dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan, kedisiplinan, dan sikap terhadap pegawai lain. Mangkunegara (2018:15) mengemukakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang didalamnya adalah bentuk pekerjaan, pengawasan, hubungan kerja, kondisi tempat bekerja dan penilaian yang di dalamnya juga ada pimpinan.

Banyaknya persoalan kinerja pegawai di instansi pemerintah menjadi sumber ketidakpercayaan masyarakat yang memiliki urusan dengan entitas publik. Banyaknya keluhan yang didapat dari pengguna jasa yang menyatakan bahwa kinerja organisasi publik adalah suatu proses keterlambatan administrasi dan kurang profesional, sehingga dalam praktik penyelenggaraan publik, masyarakat sebagai pengguna jasa selalu

menjadi korban. Menurut L.Toruan (2014:2) penyebab lain rendahnya kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia adalah panjangnya sistem birokrasi dalam organisasi kepegawaian pemerintahan. Sistem birokrasi yang seperti ini menyebabkan tidak efektifnya kerja PNS. Birokrasi PNS yang mengenal 9 golongan menimbulkan jika ada satu perintah harus melalui jenjang yang sangat panjang untuk sampai kepada pelaksananya. Menpan dan Reformasi Birokrasi berencana memangkas birokrasi ini dengan cara mengurangi jumlah golongan yang ada. Posisi staf yang selama ini diduduki oleh 2 juta PNS akan dididik untuk menjadi seorang manajer atau setingkat di atas staf. Jumlah staf yang sedemikian banyaknya telah membuat PNS banyak menganggur. Hal ini terjadi karena staf tidak memiliki kelulasaan untuk memutuskan atau untuk mengambil satu kebijakan maupun program kerja. Menpan dan Reformasi Birokrasi akan terus melakukan sejumlah perbaikan agar lebih efektif dan kinerja PNS dapat ditingkatkan.

Fenomena kepuasan kerja dan kinerja pegawai organisasi di atas menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi menjadi kuat dan berjalan dengan baik (Mathis dan Jackson, 2017). Robbins (2016:98) mengatakan bahwa pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya berprestasi kerja lebih baik dari pada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pegawai akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja. Apabila seorang pegawai mendambakan sesuatu, maka ia memiliki suatu harapan, dengan demikian pegawai akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut, jika harapannya terpenuhi, maka pegawai akan merasa puas. Dalam hal ini pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin yang memiliki nilai-

nilai yang terdapat dalam Rencana Strategis (Renstra) meliputi; amanah, profesional, antusias dan bermotivasi tinggi, tanggung jawab, kreatif, disiplin, dan peduli. Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin dalam proses pembangunan pendidikan tinggi, menyadari pentingnya kepuasan pegawai yang merupakan dasar sekaligus pemberi dorongan bagi sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan pada unit kerjanya masing-masing.

Pemilihan ketiga variabel dari faktor-faktor kepuasan kerja (kompensasi, pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja) yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena variabel-variabel tersebut merupakan pemicu atau sebagai tolok ukur keberhasilan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin. Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin merupakan lembaga koordinasi perguruan tinggi swasta yang ada di Kalimantan.

Pemilihan obyek penelitian Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin, karena merupakan pusat seluruh kegiatan administrasi di lingkungan Perguruan Tinggi Swasta di Kalimantan dan merupakan unit kerja yang memiliki jumlah pegawai cukup banyak. Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin berusaha mengembangkan budaya organisasi melalui proses perumusan dan kesepakatan nilai dasar, tata nilai, norma, sikap dan perilaku kerja.

Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai dapat dijelaskan bahwa sifat pekerjaan yang dikerjakan pegawai monoton sehingga membosankan, pekerjaan tidak berdasarkan latar belakang pendidikan sehingga pegawai kurang menguasai tugas yang diberikan, sebagian pegawai kurang mempunyai keterampilan (skill) yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dan sebagian ruangan terdapat kebersihan yang kurang, serta pewarnaan ruangan yang kurang bersih.

Hipotesis

- H₁: Kompensasi, pekerjaan itu sendiri, dan kondisi kerja berpengaruh secara **simultan** terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin.
- H₂: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin.
- H₃: Pekerjaan itu sendiri berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin.
- H₄: Kondisi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dengan variabel dependen melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2015: 55). Sementara pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif yang menggunakan pola pikir deduktif atau dengan melihat gejala-gejala umum kemudian dilanjutkan ke hal-hal yang lebih khusus, dimana data yang dikumpulkan adalah hasil dari kuesioner para pegawai yang menggambarkan dan menjelaskan tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja (kompensasi/gaji, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja) terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin.

Jenis dan Sumber Penelitian

1. Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data kuantitatif yang

digunakan dalam penelitian ini adalah data jumlah pegawai, data tingkat kehadiran karyawan, pendidikan pegawai dan status pegawai.

2. Kualitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan tentang motivasi pegawai dan kepuasan kerja. Data ini diperoleh dari pernyataan pegawai dalam bentuk kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan dalam bentuk skoring data.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2015: 61). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang masih aktif bekerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin berjumlah 53 pegawai berstatus PNS.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin per Bagian

| No. | Bagian | Jumlah (Orang) |
|-----|----------------------------|----------------|
| 1. | Kepala | 1 |
| 2. | Sekretaris | 1 |
| 3. | Kabag Umum | 1 |
| 4. | Kabag Kelembagaan dan | 1 |
| 5. | Sistem Informasi | 1 |
| 6. | Kabag Akademik, | 1 |
| 7. | Kemahasiswaan&Sumber | 5 |
| 8. | Daya | 1 |
| 9. | Kasubag Perencanaan & | 4 |
| 10. | Penganggaran | 1 |
| 11. | Staf Perencanaan & | 5 |
| 12. | Penganggaran | 1 |
| 13. | Kasubag Hukum, | 3 |
| 14. | Kepegawaian dan | 1 |
| 15. | Tatalaksana | 4 |
| 16. | Staf Hukum, Kepegawaian | 1 |
| 17. | dan Tatalaksana | 4 |
| 18. | Kasubag Tata Usaha dan | 1 |
| 19. | Barang Milik Negara | 3 |
| 20. | Staf Tata Usaha dan Barang | 9 |
| 21. | Milik Negara | 4 |
| | Kasubag Kelembagaan | |
| | Staf Kelembagaan | |

| | |
|---|----|
| Kasubag Sistem Informasi dan Kerja Sama | |
| Staf Sistem Informasi dan Kerja Sama | |
| Kabag Akademik dan Kemahasiswaan | |
| Staf Akademik dan Kemahasiswaan | |
| Kabag Sumber Daya | |
| Staf Sumber Daya | |
| Satuan Pengaman | |
| Pramubakti | |
| Jumlah | 53 |

Sumber: LLDIKTI Banjarmasin, 2019

Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015: 62) sampel adalah sebagian dari populasi, terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Menurut Arikunto (2013 :167), jika populasi suatu penelitian itu kurang dari 100 maka sampel dapat diambil dari jumlah populasi. Jadi teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015: 68). Berarti jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 responden.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel Kompensasi (X1), pekerjaan itu sendiri (X2), dan kondisi kerja (X3) sebagai variabel independen dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Empat variabel tersebut secara operasional didefinisikan sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

a. Kompensasi (X₁), yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja atau pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employer*” maupun “*employees*” baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun

yang tidak langsung berupa uang (*non financial*). Kompensasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan sistem dan prosedur penggajian yaitu:

- 1) Gaji yang diberikan mampu mencukupi kebutuhan keluarga.
- 2) Standar penggajian sesuai dengan ketentuan pemerintah.
- 3) Kejelasan sistem penentuan penggajian dan insentif.
- 4) Sistem pembayaran gaji.
- 5) Waktu pembayaran gaji.

b. Pekerjaan itu sendiri (X₂), merupakan suatu pekerjaan yang menantang, yang bervariasi, yang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka. Pekerjaan itu sendiri dalam penelitian ini diukur berdasarkan:

- 1) Sifat pekerjaan yang menantang.
- 2) Sifat pekerjaan yang variasi dan tidak monoton.
- 3) Peluang pekerjaan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki pegawai.
- 4) Pekerjaan yang memerlukan keterampilan (skill) sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

c. Kondisi kerja (X₃), adalah kondisi yang menggambarkan secara keseluruhan terhadap situasi tempat kerja. Kondisi kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan:

- 1) Kebersihan lingkungan sekitar tempat kerja
- 2) Ventilasi ruang kerja untuk sirkulasi udara
- 3) Penerangan ruang kerja
- 4) Pewarnaan di ruang kerja
- 5) Keamanan tempat kerja

2. Variabel Dependen Y

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan baik secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk membantu tercapainya tujuannya suatu organisasi. Kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dengan:

- a. Kualitas kerja
 - 1) Kesesuaian kerja dengan standar mutu yang ada
 - 2) Ketepatan hasil kerja
 - 3) Ketelitian saat bekerja
 - 4) Kebersihan dalam bekerja
 - 5) Kerapihan dalam bekerja
- b. Kuantitas kerja
 - 1) Output yang dihasilkan sesuai target
 - 2) Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Keandalan
 - 1) Penguasaan terhadap pekerjaan
 - 2) Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sukar
 - 3) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tuntas
 - 4) Kemampuan dalam mengingat tugas-tugas yang belum diselesaikan
- d. Kedisiplinan
 - 1) Tingkat kehadiran
- e. Sikap terhadap pegawai lain
 - 1) Adanya kesadaran untuk bekerja sama dengan teman sekerja
 - 2) Mampu memberikan kritikan dan saran untuk kepentingan pekerjaan
 - 3) Mau membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
 - 4) Menunjukkan kepribadian yang menyenangkan.

Prosedur penilaian indikator di atas menggunakan skala *Likert*, yaitu memberikan alternatif jawaban dengan lima skala yaitu sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), ragu (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1).

Teknis Analisis Data

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | |
|--------------------|-----------------------------|-------------------|---------------------------|-------|-------|--------------|---------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part |
| (Constant) | 0,308 | 0,483 | | 0,637 | 0,527 | | | |
| X1 | 0,205 | 0,085 | 0,247 | 2,413 | 0,020 | 0,535 | 0,326 | 0,218 |
| X2 | 0,318 | 0,083 | 0,385 | 3,855 | 0,000 | 0,610 | 0,482 | 0,348 |
| X3 | 0,397 | 0,112 | 0,371 | 3,538 | 0,001 | 0,628 | 0,451 | 0,320 |
| Multiple R = 0,775 | | F hitung = 24,493 | | | | | | |
| R Square = 0,600 | | Sig. F = 0,000 | | | | | | |
| n = 53 | | | | | | | | |

Sumber: Data diolah dari lampiran 5, 2020

Keterangan:

X1 = Kompensasi

X2= Pekerjaan itu sendiri

X3= Kondisi kerja

Secara matematis model fungsi regresi berganda di atas dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 0,308 + 0,205.X_1 + 0,318.X_2 + 0,397.X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) sebesar 0,308 menunjukkan besarnya kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin dengan asumsi variabel

- kompensasi, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja adalah konstan.
- b. Koefisien regresi kompensasi (b_1) sebesar 0,205 dengan taraf signifikansi sebesar 0,020 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif sebesar 0,205 terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin, hal ini berarti meningkatnya kompensasi kerja pegawai sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,205 dengan asumsi variabel pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja adalah tetap dan sebaliknya menurunnya kompensasi kerja pegawai sebesar satu satuan menyebabkan turunnyanya kinerja pegawai sebesar 0,205 dengan asumsi variabel pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja adalah tetap.
 - c. Koefisien regresi pekerjaan itu sendiri (b_2) sebesar 0,318 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh positif sebesar 0,318 terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin, hal ini berarti meningkatnya pekerjaan itu sendiri sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,318 dengan asumsi variabel kompensasi dan kondisi kerja adalah tetap dan sebaliknya menurunnya pekerjaan itu sendiri sebesar satu satuan akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai sebesar 0,318 dengan asumsi variabel kompensasi dan kondisi kerja adalah tetap.
 - d. Koefisien regresi kondisi kerja (b_3) sebesar 0,397 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 menunjukkan bahwa kondisi kerja mempunyai pengaruh positif sebesar 0,397 terhadap kinerja pegawai pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin, hal ini berarti meningkatnya kondisi kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,397 dengan asumsi variabel kompensasi dan pekerjaan itu sendiri adalah tetap dan sebaliknya menurunnya kondisi kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan penurunannya kinerja pegawai sebesar 0,397 dengan asumsi variabel kompensasi dan pekerjaan itu sendiri adalah tetap.
 - e. Besarnya Multiple Regression (R) = 0,775 menunjukkan bahwa kompensasi, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin. Hasil ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2018: 231) jika koefisien korelasi (Multiple Regression) antara 0,600 – 0,779, maka hubungan variabel independen terhadap variabel dependen adalah kuat.
 - f. Besarnya koefisien determinasi (R^2) = 0,600 yang menunjukkan bahwa kompensasi, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi/sumbangan sebesar 60% terhadap perubahan kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin, sedangkan sisanya sebesar 40% merupakan sumbangan/ kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Menguji tentang adanya pengaruh yang signifikan variabel kompensasi, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin digunakan Uji F, dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hasil F hitung dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Regresi Secara Simultan

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F Hitung | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|----------|--------------------|
| 1 | Regression | 1,055 | 3 | 0,352 | 24,493 | 0,000 ^a |
| | Residual | 0,704 | 49 | 0,014 | | |
| | Total | 1,759 | 52 | | | |

F Tabel = 2,794

Sumber: Data diolah, 2020

Pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dan $df = 3 : 49$ diperoleh nilai F tabel sebesar $= 2,794$ sedangkan nilai F hitung $= 24,493$. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima, jadi terbukti secara statistik bahwa terdapat pengaruh yang nyata variabel kompensasi, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin secara statistik terbukti diterima.

2. Uji t (Uji parsial)

Uji t untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Regresi Secara Parsial

| Variabel | t hitung | Sig.t | Keterangan |
|----------------------------|----------|-------|------------|
| Kompensasi (X1) | 2,413 | 0,020 | Signifikan |
| Pekerjaan itu sendiri (X2) | 3,855 | 0,000 | Signifikan |
| Kondisi kerja (X3) | 3,538 | 0,001 | Signifikan |

t tabel = 1,677

Sumber: Data diolah dari lampiran 5, 2020

Hasil uji secara parsial dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai

Nilai t hitung variabel kompensasi (X_1) adalah sebesar 2,413 (lihat Tabel 4), hasil ini lebih besar dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,677. Dengan demikian secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin dengan probabilitas tingkat kesalahan variabel sebesar $0,020 < 0,05$. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin secara statistik terbukti diterima.

b. Pengaruh Pekerjaan itu sendiri Terhadap Kinerja pegawai

Nilai t hitung variabel pekerjaan itu sendiri (X_2) adalah sebesar 3,855 (lihat Tabel 4), hasil ini lebih besar dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,677. Dengan demikian secara parsial pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin dengan probabilitas tingkat kesalahan variabel sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan, hipotesis yang menyatakan bahwa pekerjaan itu sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin secara statistik terbukti diterima.

c. Pengaruh Kondisi kerja terhadap Kinerja pegawai

Nilai t hitung variabel kondisi kerja (X_3) adalah sebesar 3,538 (lihat Tabel 4), hasil ini lebih besar dibandingkan dengan t -tabel sebesar 1,677. Dengan demikian secara parsial kondisi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin dengan probabilitas tingkat kesalahan variabel sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan, hipotesis yang menyatakan bahwa kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin secara statistik terbukti diterima.

Jadi dari tiga variabel tersebut yang berpengaruh lebih besar atau signifikan adalah pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja pegawai dengan nilai t adalah 3,855. Sedangkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 2,413 dan pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 3,538.

Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah positif, artinya semakin baik kompensasi maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Variabel kompensasi dalam penelitian ini dapat dijadikan untuk memprediksi kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,326 (korelasi parsial) atau sebesar 32,6%. Temuan ini mendukung hasil penelitian Auliani dan Wulanyani (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil

penelitian ini juga diperkuat oleh Fortuna (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompensasi, dimana kompensasi yang dijelaskan dalam penelitian ini menyangkut gaji pegawai untuk memenuhi kebutuhan keluarga, sistem penentuan penggajian, standar penggajian, sistem pembayaran gaji dan waktu pembayaran gaji.

2. Pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin. Pengaruh variabel pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja pegawai adalah positif, artinya semakin baik pekerjaan itu sendiri maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Variabel pekerjaan itu sendiri dalam penelitian ini dapat dijadikan untuk memprediksi kinerja pegawai. Besarnya pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja pegawai sebesar 0,482 (korelasi parsial) atau sebesar 48,2%. Temuan ini mendukung hasil penelitian Auliani dan Wulanyani (2017) yang menyatakan bahwa pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pekerjaan itu sendiri, dimana pekerjaan itu sendiri yang dijelaskan dalam penelitian ini menyangkut sifat pekerjaan yang menantang, sifat pekerjaan yang variasi, pekerjaan yang memberikan peluang, dan pekerjaan yang memerlukan keterampilan (*skill*) sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

3. Pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kondisi kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin. Pengaruh variabel

kondisi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif, artinya semakin baik kondisi kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai. Variabel kondisi kerja dalam penelitian ini dapat dijadikan untuk memprediksi kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,451 (korelasi parsial) atau sebesar 45,1%. Temuan ini mendukung hasil penelitian Auliani dan Wulanyani (2017) yang menyatakan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kondisi kerja, dimana kondisi kerja yang dijelaskan dalam penelitian ini menyangkut kebersihan lingkungan, ventilasi ruang kerja untuk sirkulasi udara, lampu yang cukup untuk penerangan ruang kerja, pewarnaan (cat) ruangan kerja, keamanan ditempat kerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis atau uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pekerjaan itu sendiri, dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin.
2. Berdasarkan hasil analisis atau uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin.
3. Berdasarkan hasil analisis atau uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel pekerjaan itu sendiri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin.
4. Berdasarkan hasil analisis atau uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kondisi kerja secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi apa saja yang perlu dilakukan oleh Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin agar kinerja pegawai meningkat.

1. Hendaknya Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin lebih memperhatikan mengenai kompensasi, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja karena variabel ini mampu mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Hendaknya Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin perlu meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada pegawai, terutama kompensasi tak langsung yakni pemberian fasilitas dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi agar pegawai mampu meningkatkan kinerjanya.
3. Hendaknya Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin perlu memperhatikan pekerjaan itu sendiri yaitu memberikan pekerjaan yang tidak monoton sehingga pegawai tidak bosan, melakukan *rolling* pekerjaan untuk menghindari kejenuhan, dan memberikan kesempatan pegawai untuk menggunakan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja.
4. Hendaknya Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Banjarmasin perlu memperhatikan kondisi kerja yaitu memperbaiki lingkungan kerja yang kurang bersih, menambah lampu yang kurang terang, dan memperhatikan keamanan lingkungan kerja.
5. Saran Akademik Penelitian ini supaya memperluas atau menyeluruhkan sampel penelitian yang lebih representatif dan

menambah variabel penelitian atau variabel yang lebih relevan untuk mengukur kinerja karyawan. Sedangkan saran praktik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel tersebut yaitu kompensasi, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja dinilai baik.

sehingga institusi perlu untuk memperhatikan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat agar lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Fortuna. Yoga, 2016. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Firago College Centre di Jakarta*. Jurnal Analisis Ekonomi Utama Volume X, Nomor 2, Mei 2016
- Handoko, T. Hani, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T. E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Cetakan Ketiga. PT. Grasindo. Jakarta.
- L. Toruan, Benny APB. 2014. *Hubungan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara)*. Skripsi. Departemen Ilmu Administrasi Negara. Fisip. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Luthans, Fred, 2017. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Diterjemahkan oleh Vivin Andhika Yowono, Arie Prabawati, dan Winong Rosari, Andi. Yogyakarta.
- Malthis dan Jackson, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indrus Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2018. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prehallindo, Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.