

PENGARUH SEMANGAT KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN LABUHANBATU

¹Nany Haryani Harahap, ²Dedi Susanto, ³Doly Ahmad Tarmizi S., ⁴Joshua Adinugraha S., ⁵Nurbaiti
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera

¹Nany.haryani@gmail.com, ²dedi.susanto@gmail.com, ³doly.ahmad@gmail.com, ⁴joshua.adinugraha@gmail.com, ⁵urbaiti.mm@gmail.com

ABSTRACT

The problems in this research are: How do work morale, education level and compensation partially and simultaneously affect the performance of employees at the Environmental Service of Labuhanbatu Regency? The purpose of the study: To determine the effect of work morale, education level and compensation partially and simultaneously on the performance of employees at the Environmental Service of Labuhanbatu Regency. The proposed hypothesis is: There is a significant effect of work morale, education level and compensation partially and jointly on the performance of employees at the Environmental Service of Labuhanbatu Regency. The research was conducted at the Environmental Service of Labuhanbatu Regency, Jalan Gose Gautama No. 94 Rantau Prapat, Labuhanbatu Regency, with a population of 98 people, and a sample of 40 people. Based on the results of the analysis, it was found that work enthusiasm had a positive and significant effect on the performance of the employees of the Environmental Service of Labuhanbatu Regency, this was supported by the results of the analysis of t count $>$ t -table ($2.152 > 2.030$) at $n = 40$ at 95% significance level. The level of education has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Environmental Service of Labuhanbatu Regency, this is supported by the analysis of t count $>$ t -table ($2.896 > 2.030$) at $n = 40$ at a significance level of 95%. Compensation has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Environmental Service of Labuhanbatu Regency, this is supported by the analysis of t count $>$ t -table ($3.574 > 2.030$) at $n = 40$ with a significant level of 95%. The value of F -count $>$ F table ($42,951 > 2.87$) this indicates that together (multiple) there is a positive and significant influence on work morale, education level and compensation on the performance of the Labuhanbatu Regency Environmental Service employees. Thus, the proposed hypothesis is accepted as true.

Keyword : Morale, education level and compensation as well as employee performance.

ABSTRAK : Masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh semangat kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi secara parsial dan bersamaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu ? Tujuan penelitian : Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi secara parsial dan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu. Hipotesis yang diajukan adalah : Ada pengaruh yang signifikan semangat kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi secara parsial dan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Jalan Gose Gautama Nomor 94 Rantau Prapat Kabupaten Labuhanbatu, dengan populasi sebanyak 98 orang, dan sampel penelitian sebanyak 40 orang. Berdasarkan hasil analisis diperoleh semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu, hal ini didukung hasil analisis t hitung $>$ t -tabel ($2,152 > 2,030$) pada $n = 40$ pada taraf signifikansi 95%. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu, hal ini didukung analisis t hitung $>$ t -tabel ($2,896 > 2,030$) pada $n = 40$ pada taraf signifikansi 95%. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu, hal ini didukung analisis t hitung $>$ t -tabel ($3,574 > 2,030$) pada $n = 40$ dengan taraf signifikansi 95%. Nilai F -hitung $>$ F tabel ($42,951 > 2,87$) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama

(multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

Keyword : Semangat kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi serta kinerja pegawai.

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang perlu ditangani secara terus menerus dan berkesinambungan. Pendidikan juga merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam hal pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang lebih profesional dan harus dapat memenuhi kepentingan bangsa dan negara serta melakukan pelayanan prima terhadap semua lapisan masyarakat dengan cara mengembangkan dirinya, baik dengan melakukan *self development* maupun pendidikan yang dapat menunjang pelaksanaan tugasnya atau meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pantauan penulis semangat kerja pegawai belum memilikinya pendidikan pegawai masih kurang mendukung, karena sebagian besar latar belakang pendidikan pegawai tidak sesuai dengan pendidikan formal yang dimilikinya, kompensasi belum sesuai hingga sulit memperoleh kinerja yang tinggi, sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan formal yang tinggi akan memiliki kemampuan kerja yang berbeda dengan pegawai yang memiliki pendidikan formal rendah. Pendidikan berkaitan erat dengan kemampuan kerja maka dalam penempatan pegawai harus sesuai dengan pendidikan formal yang dimiliki serta terus mengembangkan pegawai.

Tingkat pendidikan seseorang atau seorang pegawai sangat menentukan kinerja pegawai. Pada umumnya semakin tingkat pendidikan pegawai semakin terampil dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dan lebih mudah memahami situasi dan keadaan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Umar (2010:16) menyebutkan kompensasi merupakan kontribusi yang diterima atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Program kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan usaha organisasi untuk mempertahankan sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Kompensasi juga penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran-ukuran nilai

karya di antara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran organisasi.

Kompensasi harus dipandang secara strategis, oleh karena itu, begitu banyaknya dana organisasi yang dihabiskan untuk kompensasi sehubungan dengan aktifitas organisasi yang sangat penting bagi manajemen untuk memandang kesesuaian strategi antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan. Perubahan di dalam pasar global untuk produk dan jasa telah menyebabkan organisasi mengubah filosofi bisnisnya, strategi dan tujuannya. Organisasi juga mengakui bahwa filosofi kompensasi haruslah optimal. Manajemen harus memberikan arahan kepada keseluruhan pengembangan dan administrasi dari sistem kompensasi organisasi dengan mengadakan evaluasi pekerjaan dan survei gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan pegawai.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Selanjutnya melalui pemberian kompensasi juga diharapkan semangat dan kegairahan kerja pegawai akan bertambah sehingga kinerja yang tinggi akan tercapai. Apabila organisasi mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja maka organisasi akan lebih mudah memperoleh keuntungan sehingga eksistensi akan terjaga.

Pegawai merupakan salah satu unsur organisasi yang paling dinamis, dengan demikian kedudukan manusia dalam organisasi tidak dapat disamakan dengan unsur-unsur lain, sehingga didalam pengelolaan pegawai seorang pemimpin harus benar-benar mampu mengelola pegawai dengan baik agar pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Pegawai sebagai sumber daya manusia membutuhkan kepuasan kerja yang ikut memegang peranan sentral dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu dalam memberdayakan pegawai pegawai harus ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya, pendidikan pegawai cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, loyalitas pegawai harus tinggi agar memiliki kinerja

yang tinggi dalam upaya keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang semangat kerja yang diterapkan dan tingkat pendidikan pegawai serta kompensasi pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

1.1. Batasan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dibatasi tentang semangat kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah, yaitu:

- 1) Adakah pengaruh Semangat Kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Labuhanbatu?
- 2) Adakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu?
- 3) Adakah pengaruh tingkat kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu?
- 4) Adakah pengaruh semangat kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu.

- 4) Untuk menganalisis pengaruh semangat kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu .

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Sudjana (2010:324) mengemukakan populasi adalah sekelompok individu yang mewakili satu atau lebih karakteristik umum yang menjadi pusat perhatian penelitian. Populasi bisa berupa semua individu yang mewakili pola kelakuan tertentu atau sebahagian dari kelompok itu." Artinya populasi dapat berupa individu yang mewakili pola kelakuan atau sebagian. Populasi penelitian ini semua pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu.yang berjumlah 98 orang.dengan perincian sebagai berikut.

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Kepala Seksi	10
3	Pelaksana	21
4	Honorir	36
Jumlah		68

2.2. Sampel

Sampel dalam penelitian ditetapkan berdasarkan ketentuan rumus Slovin dengan presisi 5% sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

d = Presesi (5 %)

$$n = \frac{68}{68(0,05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{68}{68(0,05) + 1}$$

$$= 40,49 \text{ (40)}$$

Teknik yang digunakan dalam penetapan sampel adalah dengan Probability sampling dengan proportionate stratified random yang didasarkan pada jabatan sebaagian pada tabel berikut.

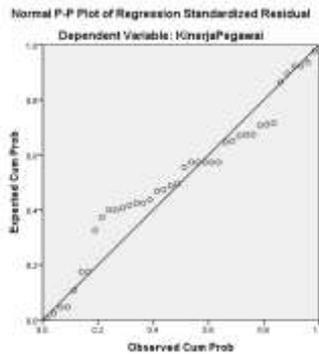
Tabel 2. Sampel Penelitian

No	Jabatan	Populasi	Sampel
1	Kepala Dinas	1	$1/68 \times 40 = 1$
2	Kepala Seksi	10	$10/68 \times 40 = 6$
3	Pelaksana	21	$21/68 \times 40 = 12$
4	Honorer	36	$16/68 \times 40 = 21$
Jumlah		68	40

Berdasarkan tabel di atas jelaslah bahwa sampel penelitian sebanyak 40 orang.

2.3. Uji Asumsi Klasik

2.3.1. Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 1 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2.3.2. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

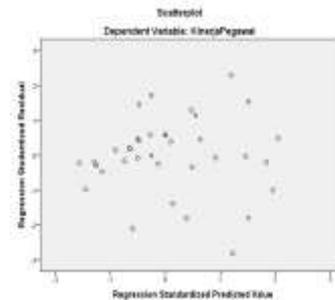
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 SemangatKerja	.380	2.633
TingkatPendidikan	.169	5.930
Kompensasi	.249	4.013

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Melihat hasil besaran nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

2.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut ini:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh semangat kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

3.1. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Pengujian hipotesis dengan uji t, yaitu dengan memperhatikan nilai t hitung dari hasil regresi tersebut untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5 % atau 0,05. Nilai dari uji t hitung dapat dilihat dari p-value (pada kolom Sig.) pada masing-masing variabel independen, jika p-value lebih kecil dari level of significant yang ditentukan atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel (dihitung dari two-tailed $\alpha = 5\%$ df-k, k merupakan jumlah variabel independen), maka nilai variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel

dependen (dalam arti H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

Adapun metode dalam penentuan t tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5 %,

dengan $df=n-k-1$ (pada penelitian ini $df = 40 - 4 - 1 = 35$), sehingga didapat nilai t tabel sebesar 2,030 disajikan dalam tabel 5.10 sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.756	3.589		1.325	.193
	SemangatKerja	.254	.118	.272	2.152	.038
	TingkatPendidikan	.550	.190	.549	2.896	.006
	Kompensasi	.576	.161	.558	3.574	.001

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai t hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

- 1) Variabel semangat kerja memiliki nilai p -value (pada kolom Sig.) $0,038 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $2,152 >$ dari t tabel 2,030 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Variabel tingkat pendidikan memiliki nilai p -value (pada kolom Sig.) $0,006 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $2,896 >$ dari t tabel 2,030 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Variabel kompensasi memiliki nilai p -value (pada kolom Sig.) $0,001 < 0,05$ artinya

signifikan, sedangkan t hitung $3,574 >$ dari t tabel 2,030 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.2. Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika p -value (pada kolom sig.) lebih kecil dari $level\ of\ significant$ yang ditentukan (sebesar 5 %), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df_1 = k-1$, dan $df_2 = n - k$, yaitu $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 40 - 4 = 36$, sehingga didapat nilai F tabel sebesar 2,87. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	482.086	3	160.695	42.951	.000 ^b
	Residual	134.689	36	3.741		
	Total	616.775	39			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, SemangatKerja, TingkatPendidikan

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 42,951 pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa semangat kerja (X1), tingkat pendidikan (X2),

dan kompensasi (X3) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, semangat kerja (X1), tingkat pendidikan (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena F

hitung > F tabel yakni $42,951 > 2,87$. Hal tersebut berarti jika semangat kerja (X1), tingkat pendidikan (X2), dan kompensasi (X3) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai (Y), sebaliknya jika semangat kerja (X1), tingkat pendidikan (X2), dan kompensasi (X3) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Y).

3.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.763	1.934

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, SemangatKerja, TingkatPendidikan

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,782. Artinya 78,2% variabel dependen (kinerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu semangat kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi dan sisanya sebesar 21,8% ($100\% - 78,2\%$) dipengaruhi

Dengan bantuan olahan program SPSS koefisien determinasi (R^2) terletak pada tabel *model Summary* dan tertulis *R Square*. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai *R Square/Adjusted R Square* dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada berikut ini :

atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.5. Hasil Persamaan Regresi

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.756	3.589		1.325	.193
	SemangatKerja	.254	.118	.272	2.152	.038
	TingkatPendidikan	.550	.190	.549	2.896	.006
	Kompensasi	.576	.161	.558	3.574	.001

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :

$$Y = 4,756 + 0,254X_1 + 0,550X_2 + 0,576X_3$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,756 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini semangat kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 4,756 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,254 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel semangat kerja (X1) berpengaruh

terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika semangat kerja terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,254 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,550 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel tingkat pendidikan (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel tingkat pendidikan terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,550 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 0,576 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi (X3) berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel kompensasi terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,576 satuan.

4. Evaluasi

4.1. Pengaruh Semangat Kerja, Tingkat Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa semangat kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa semangat kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh positif dan signifikan semangat kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi diterapkan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya bahwa semangat kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga menunjukkan bahwa pegawai merasa mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan mampu mengatasi masalah tugas yang dihadapi Pekerjaan yang diberikan atasan tidak disertai keterangan dan penjelasan yang jelas. Namun saya berusaha melaksanakan tugas dengan baik mampu menghasilkan kerja sesuai yang diharapkan pimpinan/organisasi Pimpinan memberikan pekerjaan tambahan di luar tugas yang biasa, tapi saya akan berusaha menyelesaikannya mampu hadir di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu sesuai jadwal yang ditentukan mampu mematuhi peraturan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Pimpinan membuat penilaian kinerja pegawai secara rutin /berkala memiliki kinerja yang kurang baik, ada upaya pimpinan untuk meningkatkannya melalui pendidikan seperti diklat dan lain sebagainya.

4.2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa selalu giat melaksanakan tugas yang dibebankan, kerja sama sesama pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Cukup baik, dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan atasan, tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan atasan, menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan yang diberikan atasan, setiap mengerjakan tugas Saya selalu konsentrasi, setiap mengerjakan tugas saya jarang mengalami kerusakan, selalu berusaha mencari solusi bila mengalami masalah dalam pekerjaan, sebagai pegawai saya dihargai atasan sesuai kodratnya sebagai manusia, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu diberi kesempatan kepada pegawai untuk maju.

4.3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya tingkat pendidikan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan dan penting untuk diterapkan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa pendidikan adalah usaha menyesuaikan pegawai dengan lingkungan, baik diluar maupun didalam pekerjaan, salah satu identifikasi kebutuhan pendidikan adalah berdasarkan penilaian kerja pegawai. Pimpinan melakukan penilaian tentang kemampuan dan keterampilan pegawai untuk identifikasi kebutuhan pendidikan, program pendidikan untuk Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu belum berjalan dengan baik, program pendidikan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu bertujuan mencapai

sasaran yang diinginkan, pimpinan selalu membuat rencana pendidikan untuk semua pegawai, program pendidikan pegawai mempunyai manfaat besar bagi pegawai, pimpinan pegawai menyarankan untuk meningkatkan pendidikan formal, jenis pendidikan yang sesuai bagi pegawai untuk penempatan posisi manajerial adalah pendidikan kepemimpinan, jenis pendidikan yang sesuai bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai adalah sekolah atau kursus, pelaksanaan Pendidikan membawa manfaat yang besar bagi pegawai dan organisasi.

4.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi adalah searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain adanya kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila kompensasi yang baik tersebut tidak terpenuhi, maka kinerja pegawai akan rendah/buruk. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa sistem penggajian pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu adalah berdasarkan Pendidikan, pengalaman, tanggungan, gaji yang saya terima setiap bulan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu sesuai dengan pekerjaan saya, selain gaji tetap, ada gaji lain yang saya terima di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu seperti gaji berkala, sistem penggajian pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu sudah menggambarkan/mencerminkan keadilan, selain gaji tetap ada diberikan fasilitas kesejahteraan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu, fasilitas perumahan tersedia bagi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu, di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu ada tunjangan pensiunan diberikan kepada pegawai yang sudah pensiun, ada tunjangan kesehatan diberikan kepada

pegawai yang sakit, Ada tunjangan lebaran/Natal yang diberikan kepada pegawai tetap, Ada tunjangan pendidikan atau biaya pendidikan bagi pegawai yang disekolahkan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Semangat kerja, tingkat pendidikan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu.
- 2) Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu.
- 3) Tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu.
- 4) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Wijaya Tunggal, (2012), **Manajemen Suatu Pengantar**, Cetakan Pertama, Jakarta : Rineka Cipta Jaya.
- Daliman, A; (2012). **Perluasan Pendidikan Non Formal sebagai Kebijakan dalam Pembinaan Tenaga Kerja**, Cakrawala, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP.(2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Dasar dan Kunci Keberhasilan. Jakarta : CV.Mas Agung
- Mangkuprawira, Sjafri, (2011), **Manajemen Sumber Daya Strategik**, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manullang, M.(2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mar,at, (2012), **Pimpinan dan Kepemimpinan**, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mathis, Robert, dan Jackson, John, (2010), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Terjemahan Jimmy Sadili dan Bayu Prawira, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Moekijat, (2010), **Pengembangan Organisasi**, Remaja Karya, Bandung.
- Nitisemito, Alex,S., (2009), **Manajemen**

- Personalia**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Poerwono, Hadi, (2013) : **Tata Personalia**, Djambatan, Bandung
- Ranupandojo.Heidjrahman dan Suad Husnan, (2010) **Manajemen Personalia**, : BPFEE, Yogyakarta.
- Moekijat, (2014), **Pengembangan Organisasi**, Remaja Karya, Bandung.
- Ruky, Achmad, (2009), **Manajemen Penggajian Dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan**, Penerbit GramediaPustaka Utama, Jakarta
- Robbin, E, (2010), **Kinerja organisasi** Yogyakarta : UGM
- Sedarmayanti, (2011), **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Penerbit Ilham Jaya, Bandung
- Sinungan, Muchdarsyah, (2008), **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, (2010), **Metode Penelitian Administrasi**, Cetakan Kelima, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sudjana, (2010), **Metoda Statistika**, Edisi Ke lima, Penerbit Tarsito Bandung.
- Suryabrata, Sumadi, (2008), **Metodologi Penelitian**, Rajawali, Jakarta.
- Tjandra, (2012), **Motivasi**, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Tua, Marihot, (2012), **Prilaku dan Prestasi**, Jakarta, Grasindo
- Umar, Husein, (2010), **Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Penerbit: PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wijaya Tony, **Cepar Menguasai SPSS Untuk Olah & Interpretasi Data Penelitian**, (2011), Cahaya Atma Yogyakarta.

Jurnal

- Zulaikha Harahap, (2015) **Pengaruh Kompetensi, semangat Kerja dan tingkat pendidikan terhadap Prestasi Kerja pegawai di Kopertis Wilayah I SU**
- Zulkarnain Arief, (2013) **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Semangat Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Medan**