

Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Program Pengembangan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Teknisi Di Politeknik Negeri Jember

(The Affects of Employee Perception Regarding Development Program, Compensation and Non-Physical Working Environment Towards The Performance of Technician at State Polytechnic of Jember)

Nindi Sasmita, Agus Priyono, Chairul Saleh
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: nindisasmita698@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan mengenai program pengembangan, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerjanya, baik dilakukan secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan populasi yaitu seluruh teknisi tetap yang ada di Politeknik Negeri Jember. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenuh, sehingga seluruh teknisi tetap yang ada di Politeknik Negeri Jember dijadikan responden penelitian (sebanyak 56 orang). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja teknisi di Politeknik Negeri Jember adalah pemberian kompensasi dan lingkungan kerja non fisik. Pada variabel program pengembangan, secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja teknisi di Politeknik Negeri Jember, hal ini dikarenakan terdapat beberapa faktor kendala dalam mengaplikasikan program pengembangan yang diterima terhadap pekerjaannya. Secara simultan seluruh variabel independen pada penelitian ini (program pengembangan, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik) berpengaruh signifikan terhadap kinerja teknisi di Politeknik Negeri Jember.

Kata Kunci: Program Pengembangan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik.

Abstract

This study aims to determine the effect of employee perceptions regarding to development program, compensation, and non-physical work environment to its performance, both partially or simultaneously. The research approach used in this study is a quantitative research, with research population is all permanent technicians in State Polytechnic of Jember. The saturated sampling technique used in this study, so all permanent technicians in State Polytechnic of Jember (as many as 56 people) used as research sample. The analysis data methods used in this research is multiple linear regression. The result showed that the variable that have partial effect on the performance of the technicians in State Polytechnic of Jember is compensation and non-physical work environment. In development program variables, partially not affected the performance of technicians in State Polytechnic of Jember, because there are some limiting factor in applying the result of development program in work. Simultaneously, all independent variables in this study (development program, compensation, and non-physical work environment) significantly affects the performance of technicians at The State Polytechnic of Jember.

Keywords: Development Programs, Compensation, Non-Physical Work Environment

Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, ada banyak tantangan serta peluang yang terjadi. Tantangan dan peluang yang terjadi sudah pasti akan dihadapi berbagai instansi di seluruh Indonesia. Tantangan ini, menuntut instansi untuk mampu bersaing. Baik itu dari segi kualitas dan kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan. Untuk dapat menghasilkan barang dan jasa serta pelayan yang baik, dibutuhkan peranan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam mencapai

tujuan tersebut, tidaklah mudah. Dibutuhkan hubungan yang selaras, dari berbagai pihak baik itu dari instansi maupun dari SDM.

Adanya kondisi ini tidak hanya menuntut instansi untuk memberikan yang terbaik bagi karyawan, akan tetapi juga sebaliknya. Karyawan juga dituntut untuk mampu memperbaiki kinerjanya, agar tujuan instansi tersebut dapat tercapai. Terdapat berbagai macam cara untuk memperbaiki kinerja karyawan, salah satunya dengan memberikan

program pengembangan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2010:61) mengemukakan bahwa pengembangan SDM adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam instansi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Menurut pendapat lainnya yaitu Hasibuan (2007:69) menyatakan bahwa pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Dapat disimpulkan bahwa program pengembangan yang diberikan instansi bisa berbentuk seperti pelatihan maupun pendidikan yang berguna untuk meningkatkan keahlian, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam jangka panjang untuk menjalankan pekerjaannya, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi instansi.

Kondisi lainnya yang perlu untuk menjadi perhatian bagi instansi yaitu mengenai permasalahan pemberian kompensasi dan juga lingkungan kerja non fisik. Pemberian kompensasi merupakan masalah yang sering sekali terjadi pada instansi manapun. Padahal kompensasi merupakan hal penting untuk keberlangsungan hidup karyawan. Menurut Handoko (2011:245) kompensasi merupakan pemberian kepada karyawan dengan pembayaran *finansil* sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Dessler (2009:125) kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Apabila karyawan mampu mengelola pekerjaannya dengan baik, maka adanya pemberian kompensasi yang layak bagi karyawan akan membantu instansi untuk mencapai tujuannya. Baik tujuan dalam hal memperoleh, memelihara, maupun menjaga karyawan dengan optimum. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan dirasa tidak cukup, karyawan tidak saja melakukan protes atau mogok kerja melainkan instansi akan sulit mendapatkan tenaga kerja yang produktif.

Memperoleh tenaga kerja yang produktif tidak hanya didukung dengan adanya pemberian kompensasi yang layak, akan tetapi instansi juga perlu memperhatikan hal yang kadang luput dari perhatian. Sesuai dengan kondisi yang ada lingkungan kerja non fisik juga perlu untuk diperhatikan. Menurut Sentoso (2009:21) menyatakan bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun iklim dan suasana kerja yang dapat membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pendapat lainnya Nitisemito (2008:171) selain itu perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkatan atasan, bawahan, dan yang memiliki status jabatan sama. Keadaan tersebut mungkin sering kali luput dari perhatian instansi. Padahal keadaan tersebut dapat mempengaruhi psikologis karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut mengenai pembahasan pengembangan, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik, yang perlu menjadi perhatian bagi instansi di Politeknik Negeri Jember. Hal ini dikarenakan instansi Politeknik Negeri Jember merupakan instansi pendidikan yang memiliki visi dan misi untuk menghasilkan lulusan terbaik dengan memperhatikan aspek pendidikan vokasi. Sesuai dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI-IQF) dengan proporsi 60% praktik dan 40% teori. Adanya jumlah proposi yang besar pada praktik tentunya Instansi sangat membutuhkan Teknisi yang kompeten dan ahli. Memiliki teknisi yang memiliki kompetensi dan ahli tidak mudah. Instansi perlu memperhatikan beberapa aspek yang sudah dipaparkan, demi menunjang kinerjanya. Menurut Hasibuan (2006:34) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Salah satu cara meningkatkan kinerja yaitu instansi perlu meningkatkan keahlian teknisi dan keterampilan dalam bekerja. Hal ini perlu dilakukan agar para teknisi mampu untuk meningkatkan kinerjanya dan bersaing di dunia globalisasi saat ini. Instansi juga harus mampu mempertahankan dan menjaga hubungan kerja yang harmonis, agar terciptanya kondisi yang nyaman saat bekerja.

Rumusan masalah pada artikel ini adalah bagaimana pengaruh persepsi karyawan mengenai program pengembangan, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja teknisi di Politeknik Negeri Jember ?

Artikel ini memiliki beberapa tujuan yaitu untuk: mengetahui pengaruh persepsi karyawan mengenai program pengembangan, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja teknisi di Politeknik Negeri Jember.

Metode Penelitian

Rancangan atau Desain Penelitian

Jenis artikel ini bersifat kuantitatif dan merupakan *explanatory research*, dengan menggunakan pendekatan uji hipotesis dan analisis deskriptif.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada artikel ini menggunakan data primer berupa kuisioner yang dibagi kepada teknisi berupa pernyataan mengenai program pengembangan, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik, serta kuisioner pernyataan mengenai kinerja kepada kepala teknisi. Data sekunder pada penelitian ini berasal dari data internal Politeknik Negeri Jember, berupa studi pustaka.

Populasi dan Sampel

Subjek artikel ini menggunakan seluruh populasi Teknisi tetap di Politeknik Negeri Jember. Metode sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh, sehingga seluruh teknisi tetap di Politeknik Negeri Jember dijadikan sampel penelitian sebanyak 56 orang.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis deskriptif yang dilakukan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Menurut Sugiyono (2008:105) menyatakan bahwa metode ini merupakan metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian disusun, diolah, dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada.
2. Analisis regresi linier berganda, menurut Sanusi (2014:135) regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, dengan menambahkan jumlah variabel bebas atau lebih. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y_i = a + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + b_3X_{3i} + e$$

dimana : Y_i = kinerja ; X_{1i} = program pengembangan ; X_{2i} = kompensasi ; X_{3i} = lingkungan kerja non fisik ; e_i = variabel pengganggu

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan secara sistematis mengenai hal-hal yang terjadi dan yang dirasakan teknisi di Politeknik Negeri Jember, terkait dengan variabel program pengembangan, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik. Berikut ini penjabaran dari variabel dependen (program pengembangan, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik) pada masing-masing indikator yang digunakan melalui hasil kuisioner yang telah disebarkan :

1. Program Pengembangan (X_1)

Dalam rangka peningkatan sumber daya manusia pada instansi Politeknik Negeri Jember, tidak harus pada satu aspek saja. Lebih baik lagi jika menggunakan seluruh aspek yang dapat mendukung adanya program pengembangan. Mulai dari proses pengembangan yang dirasakan maupun dari hasil yang sudah didapat dari program pengembangan. Proses dan hasil program pengembangan ini didukung dengan pendapat Malayu (2007:73), Matutina (2001:205), dan Sonny (2012) yang telah dimodifikasi, yaitu mengenai pelaksanaan program pengembangan, hubungan analisis jabatan, seleksi peserta penataran, instruktur pada program pengembangan, materi, fasilitas, dan hasil dari program pengembangan yang dinilai dari kualitas kerja teknisi.

Hasil mengenai pelaksanaan program, yang dirasakan oleh teknisi di Politeknik Negeri Jember dapat dijelaskan melalui distribusi responden, yang dijabarkan pada tabel 1 :

Tabel 1 Distribusi Responden Pada Pelaksanaan

No	Kategorisasi	Frekuensi	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	4	7,1%
3	Cukup Setuju	3	5,4%
4	Setuju	31	55,4%
5	Sangat Setuju	18	32,1%
Jumlah		56	100,00%

Sumber : Data Primer (2016)

Tabel 1 dapat menunjukkan bahwa teknisi sangat setuju dengan program pengembangan yang pelaksanaannya dilaksanakan secara rutin sebesar 55,4%, yang artinya program pengembangan yang diberikan oleh instansi kepada teknisi sudah rutin dilakukan. Sisanya sebesar 7,1% menganggap bahwa pelaksanaan program pengembangan yang diberikan tidak dirasa rutin. Adanya perbedaan ini dikarenakan, ada beberapa teknisi yang merasa hanya menerima program pengembangan diawal, sebelum bekerja.

Tabel 2 Distribusi Responden Pada Hubungan Analisis Jabatan

No	Kategorisasi	Frekuensi	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	10	17,9%
3	Cukup Setuju	10	17,9%
4	Setuju	14	25,0%
5	Sangat Setuju	22	39,3%
Jumlah		56	100,00%

Sumber : Data Primer (2016)

Tabel 2 menunjukkan bahwa pada hubungan analisis jabatan mengenai program pengembangan yang diberikan oleh instansi. Teknisi merasa sudah sangat setuju dengan hasil 39,3%. Pada sebagian teknisi juga masih ada yang merasa program pengembangan yang diberikan oleh instansi tidak sesuai dengan analisis jabatan yang mereka miliki sebesar 17,9%. Setelah melakukan wawancara kepada pihak instansi terkait program pengembangan diberikan kepada teknisi, tidak dibedakan berdasarkan analisis jabatannya.

Tabel 3 Distribusi Responden Pada Seleksi Peserta Penataran

No	Kategorisasi	Frekuensi	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	2	3,6%
3	Cukup Setuju	1	1,8%
4	Setuju	31	55,3%
5	Sangat Setuju	22	39,3%
Jumlah		56	100,00%

Sumber : Data Primer (2016)

Tabel 3 menunjukkan bahwa penyeleksian peserta pada program pengembangan berdasarkan minat dan potensi yang dimiliki oleh teknisi sudah sesuai. Hal ini bisa dilihat bahwa 55,3% sependapat dengan keadaan itu. Keadaan ini terjadi berdasarkan hasil karakter biografikal, dimana teknisi di Politeknik Negeri Jember memiliki jenjang pendidikan akhir yang lebih banyak pada tingkat SMK dan D3.

Tabel 4 Distribusi Responden Pada Instruktur

No	Kategorisasi	Frekuensi	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Cukup Setuju	6	10,8%
4	Setuju	41	73,2%
5	Sangat Setuju	9	16,0%
Jumlah		56	100,00%

Sumber : Data Primer (2016)

Tabel 4 menunjukkan hasil dari distribusi responden mengenai hasil kuisioner pada indikator instruktur, diketahui bahwa teknisi merasakan setuju 73,2% mengenai kemampuan yang dimiliki oleh instruktur tersebut. Baik dalam hal menguasai dan menyajikan materi program pengembangan dengan baik, dan memiliki kecapakan komunikasi yang baik. Hal ini dikarenakan pihak instansi benar-benar tidak sembarang orang dalam mencari instruktur, akan tetapi memang benar-benar mencari seorang instruktur atau tim pengajar yang memang sudah berpengalaman dalam bidang tersebut.

Tabel 5 Distribusi Responden Pada Materi

No	Kategorisasi	Frekuensi	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Cukup Setuju	12	21,5%
4	Setuju	37	66,0%
5	Sangat Setuju	7	12,5%
Jumlah		56	100,00%

Sumber : Data Primer (2016)

Tabel 5 dapat diketahui bahwa materi pengembangan yang diberikan kepada teknisi dirasakan setuju 66,0%. Baik dalam pemberian materi yang disajikan mengikuti perkembangan zaman, jelas, dan mendukung dengan bidang pekerjaan teknisi di masing-masing labarotarium. Misalnya pada teknisi di pertanian lebih sering mengikuti program pengembangan yang terkait dengan tanaman dan hal-hal terbaru yang ada dalam bidang pekerjaannya.

Tabel 6 Distribusi Responden Pada Fasilitas

No	Kategorisasi	Frekuensi	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	1	1,8%
3	Cukup Setuju	13	23,2%
4	Setuju	33	58,9%
5	Sangat Setuju	9	16,1%
Jumlah		56	100,00%

Sumber : Data Primer (2016)

Tabel 6 menunjukkan bahwa fasilitas yang terdapat pada program pengembangan. Dipersepsi setuju oleh teknisi 58,9%, baik itu mengenai tempat penyelenggaraan program pengembangan itu serta terdapatnya alat peraga yang menunjang program pengembangan. Jadi menurut hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh teknisi, program pengembangan yang telah diberikan tidak hanya menampilkan slide pada saat menjelaskan akan tetapi terdapat alat peraga dalam menunjang prosesnya pengembangan tersebut.

Tabel 7 Distribusi Responden Pada Kualitas Kerja

No	Kategorisasi	Frekuensi	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	1	1,8%
3	Cukup Setuju	29	51,7%
4	Setuju	23	41,1%
5	Sangat Setuju	3	5,4%
Jumlah		56	100,00%

Sumber : Data Primer (2016)

Tabel 7 yang menunjukkan kualitas kerja pada hasil program pengembangan yang telah diberikan oleh instansi. Teknisi hanya berpendapat cukup setuju dengan 51,7%. Pada hasil program pengembangan yang sudah diterima ternyata hanya sebagian dari teknisi yang dapat menerapkan hasil program pengembangan pada pekerjaannya. Sisanya tidak begitu banyak teknisi yang mampu untuk meningkatkan keahlian, keterampilan, maupun sikap, setelah mengikuti program pengembangan. Perbedaan ini terjadi, pada dasarnya kembali pada individu masing-masing misalnya dipengaruhi dari tingkat kecerdasan, daya serap, dan kemauan mereka untuk mampu menerapkan apa yang sudah didapat pada program pengembangan kepada pekerjaannya.

2. Kompensasi (X₂)

Dalam rangka peningkatan kesejahteraan sumber daya manusia pada instansi Politeknik Negeri Jember, perlu memperhatikan aspek kompensasi yang diberikan kepada teknisi. Dimana kompensasi yang diberikan berupa penghargaan berupa uang yang diterima teknisi secara layak dan adil. Mengukur kelayakan kompensasi yang diterima teknisi maka Menurut Hasibuan (2012:86) ada beberapa cara mulai dari apa yang dirasakan teknisi mengenai gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diterima selama mereka bekerja.

Hasil mengenai kompensasi, yang dirasakan oleh teknisi di Politeknik Negeri Jember dapat dijelaskan melalui distribusi responden, yang dijabarkan sesuai dengan indikator kompensasi, baik dari gaji yang diterima, insentif, tunjangan dan fasilitas yang telah diberikan.

Tabel 8 Distribusi Responden Pada Gaji

No	Kategorisasi	Frekuensi	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	3	5,4%
3	Cukup Setuju	5	8,9%
4	Setuju	38	67,9%
5	Sangat Setuju	10	17,9%
Jumlah		56	100,00%

Sumber : Data Primer (2016)

Tabel 8 menunjukkan bahwa distribusi responden terhadap gaji Di Politeknik Negeri Jember dipersepsi setuju 67,9% dengan gaji yang mereka terima. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara, bahwa gaji yang mereka terima setiap bulan sudah sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) yang telah ditetapkan sesuai tempat atau daerah mereka bekerja.

Tabel 9 Distribusi Responden Pada Insentif

No	Kategorisasi	Frekuensi	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Cukup Setuju	9	16,1%
4	Setuju	31	55,4%
5	Sangat Setuju	16	28,5%
Jumlah		56	100,00%

Sumber : Data Primer (2016)

Tabel 9 menunjukkan hasil distribusi responden mengenai pendapat teknisi terhadap insentif yang diterima, dipersepsi setuju 55,4%. Baik dari pemberian tambahan pada upah. Upah tambahan ini didapat diluar gaji yang mereka terima setiap bulannya. Dimana upah ini bisa didapat pada saat mereka melakukan lembur untuk menyelesaikan tugas yang sudah diberikan secara tepat waktu, maupun tugas-tugas diluar kantor. Seperti ketika terdapat event atau acara tertentu di tempat kerja mereka.

Tabel 10 Distribusi Responden Pada Tunjangan

No	Kategorisasi	Frekuensi	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	2	3,6%
3	Cukup Setuju	12	21,4%
4	Setuju	30	53,6%
5	Sangat Setuju	12	21,4%
Jumlah		56	100,00%

Sumber :Data Primer (2016)

Tabel 10 menunjukkan hasil distribusi responden mengenai tunjangan yang diberikan oleh instansi kepada teknisi. Dipersepsi setuju 53,6% teknisi mengatakan hal itu. Menurut hasil wawancara kepada teknisi, bahwa pemberian tunjangan kepada teknisi meningkat setelah turunnya SK Pemerintah yang menyatakan bahwa teknisi juga mendapatkan tunjangan fungsional berdasarkan jabatannya.

Tabel 11 Distribusi Responden Pada Fasilitas

No	Kategorisasi	Frekuensi	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	2	3,6%
3	Cukup Setuju	19	33,9%
4	Setuju	25	44,6%
5	Sangat Setuju	10	17,9%
Jumlah		56	100,00%

Sumber : Data Primer (2016)

Tabel 11 menunjukkan distribusi responden mengenai fasilitas yang diterima teknisi dipersepsi setuju 44,6%. Artinya bahwa teknisi mendapatkan fasilitas, baik pada jaminan kesehatan, perlengkapan dalam menjalankan tugasnya kendaraan, seragam dan lain-lainnya.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik (X₃)

Lingkungan kerja non fisik sering kali luput dari perhatian instansi untuk membenahkannya. Padahal lingkungan kerja non fisik sangat besar pengaruhnya terhadap keberlangsungan dari pekerjaan teknisi tersebut. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja non fisik lebih mengenai apa yang dirasakan teknisi tersebut pada instansi. Menurut

Wursanto (2009:270) terdapat beberapa hal yang dapat mengukur lingkungan kerja non fisik terhadap teknisi yaitu, prosedur kerja, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan adanya rasa aman.

Berdasarkan hasil kuisioner yang sudah didapat dapat dijelaskan pada hasil distribusi responden berikut ini, mengenai apa yang dirasakan teknisi di Politeknik Negeri Jember terkait dengan lingkungan kerja non fisiknya ditempat mereka bekerja.

Tabel 12 Distribusi Responden Pada Prosedur Kerja

No	Kategorisasi	Frekuensi	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	3	5,4%
3	Cukup Setuju	22	39,3%
4	Setuju	27	48,2%
5	Sangat Setuju	4	7,1%
Jumlah		56	100,00%

Sumber : Data Primer (2016)

Tabel 12 menunjukkan hasil distribusi responden mengenai prosedur kerja yang sudah diberikan oleh instansi kepada teknisi dipersepsi setuju sebesar 48,2%. Artinya instansi sudah termasuk sudah sesuai dalam memberikan prosedur kerja kepada teknisi. Hal ini didasari karena instansi menerapkan sistem kerja kredit poin kepada teknisi, sehingga teknisi selalu memiliki target untuk mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Tabel 13 Distribusi Responden Pada Suasana Kerja

No	Kategorisasi	Frekuensi	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	6	10,7%
3	Cukup Setuju	12	21,4%
4	Setuju	29	51,8%
5	Sangat Setuju	9	16,1%
Jumlah		56	100,00%

Sumber : Data Primer (2016)

Tabel 13 menunjukkan hasil distribusi responden mengenai suasana kerja yang ada di Politeknik Negeri Jember, teknisi mempersepsi setuju sebesar 51,8%. Suasana yang dirasakan teknisi ketika mereka bekerja sudah sangat nyaman dan mendukung untuk mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Tabel 14 Distribusi Responden Pada Hubungan Antar Karyawan

No	Kategorisasi	Frekuensi	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Cukup Setuju	5	9,0%
4	Setuju	41	73,1%
5	Sangat Setuju	10	17,9%
Jumlah		56	100,00%

Sumber : Data Primer (2016)

Tabel 14 menunjukkan hasil distribusi responden mengenai hubungan antar karyawan dipersepsi teknisi setuju. Baik hubungan yang baik dengan dosen, rekan teknisi, maupun

dengan peserta didiknya. Artinya hubungan yang terjadi pada lingkungan kerja dengan rekan-rekan sudah dipersepsi baik oleh teknisi.

Tabel 15 Distribusi Responden Pada Rasa Aman

No	Kategorisasi	Frekuensi	Percent
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	3	5,4%
3	Cukup Setuju	5	8,9%
4	Setuju	38	67,9%
5	Sangat Setuju	10	17,9%
Jumlah		56	100,00%

Sumber : Data Primer (2016)

Tabel 15 diketahui bahwa hasil distribusi responden mengenai adanya rasa aman ketika bekerja dipersepsi oleh teknisi dirasakan setuju 67,9%. Hal ini didapat bahwa keamanan di Politeknik Negeri Jember sudah baik. Baik dalam penjaga keamanan pada kendaraan teknisi maupun keamanan ketika mereka bekerja.

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam analisis data pada penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Bertujuan untuk menggambarkan hubungan mengenai program pengembangan, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja teknisi di Politeknik Negeri Jember. Hal-hal penting dalam uji analisis regresi linier berganda antara lain : persamaan model regresi, hasil uji F, dan hasil uji t.

Tabel 16 Hasil Uji Regresi

Variabel Independen	Coefficients B	t	Sig.
(Constant)	.159		
Pengembangan	-.009	-.157	.867
Kompensasi	.393	4.199	.000**
Ling.Kerja Non Fisik	.482	4.887	.000**
Adjusted R = 0,703		F = 44,447	
R Square = 0,719		Sig F = 0,000**	

Keterangan : **signifikan pada level 0,05

Sumber : Hasil Uji SPSS 20 di olah 2016

Tabel 16 menunjukkan nilai *Coefficients B* pada masing-masing variabel independen. Variabel pengembangan memiliki nilai koefisien bertanda negatif sebesar (-)0,009, sedangkan pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik memiliki nilai koefisien bertanda positif sebesar (+) 0,393 dan (+) 0,482. Hal ini dapat diartikan bahwa program pengembangan yang telah diberikan oleh Politeknik Negeri Jember terhadap teknisi tidak berpengaruh atau dipersepsi negatif terhadap kinerjanya, sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan positif untuk meningkatkan kinerja teknisi.

Hasil Uji F

Uji F yang dilakukan bertujuan untuk melihat apakah variabel independen yang dimasukkan, memiliki pengaruh yang simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada

16 menunjukkan bahwa F_{hit} bernilai 44,447 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan tingkat signifikansi yang kurang dari α atau $\text{sig} (0,00) < \alpha (0,05)$, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat diartikan bahwa semua variabel bebas (program pengembangan, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik) secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi kinerja teknisi di Politeknik Negeri Jember.

Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial pada variabel bebas yaitu program pengembangan, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja. Tabel 16 menunjukkan hasil perhitungan uji t dimana variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja teknisi Di Politeknik Negeri Jember adalah variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik yang signifikan pada $\alpha = 0,05$. Pada variabel pengembangan secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dimana nilainya sebesar 0,867.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Program Pengembangan Terhadap Kinerja Teknisi Di Politeknik Negeri Jember

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) diketahui bahwa variabel program pengembangan memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari α yang ditetapkan sebesar 5%, dimana nilai $\text{sig} 0,876 > 0,05$. Maka hasil hipotesis ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan yang terdiri tujuh indikator yaitu pelaksanaan, hubungan analisis jabatan, seleksi peserta, instruktur, materi, fasilitas, dan kualitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja teknisi di Politeknik Negeri Jember. Berdasarkan hasil pengujian tersebut berarti semakin tinggi peningkatan dalam program pengembangan teknisi tidak dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil ini menolak teori Mondy (2008:210) yang menyatakan bahwa pengembangan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan Sonny (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif variabel pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Karawang.

Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat masalah yang perlu untuk dicermati oleh pihak instansi terkait dengan program pengembangan yang diberikan kepada teknisi. Baik itu pada jenis program yang diberikan, kompetensi pada setiap individu SDM dalam menerima pengembangan yang diberikan, dan melakukan evaluasi kinerja. Hal ini perlu dilakukan agar program pengembangan yang diberikan tidak sia-sia dan dapat menumbuhkan hasil kinerja yang baik dari para teknisi.

Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Teknisi Di Politeknik Negeri Jember

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari α yang ditetapkan sebesar 5%, dimana nilai sig $0,000 > 0,05$. Hasil hipotesis ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari empat indikator yakni, gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa gaji dipersepsi positif terhadap kinerja, hal ini dikarenakan gaji yang teknisi terima sudah sesuai dengan beban kerja dan jenis pekerjaannya. Insentif dan tunjangan juga dipersepsi positif terhadap kinerja teknisi, dimana hal ini diperkuat dengan adanya tunjangan fungsional yang diterima teknisi melalui Perpers No 100 Tahun 2012. Pada kompensasi mengenai fasilitas juga dipersepsi positif oleh teknisi dapat meningkatkan kinerja. Hal ini didukung dengan adanya asuransi dan fasilitas kesehatan yang telah dibuka oleh Politeknik Negeri Jember bagi karyawan, dosen, maupun teknisi yang bekerja disana.

Unsur yang terkait dengan variabel kompensasi adalah gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Keempat unsur ini perlu ditingkatkan lagi, agar dapat meningkatkan peranan yang lebih luas terhadap variabel kompensasi dalam mempengaruhi kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Tedy (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian ini, teori Handoko (2011:245) juga menyebutkan dimana kompensasi merupakan pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Teknisi Di Politeknik Negeri Jember

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari α yang ditetapkan sebesar 5%, dimana nilai sig $0,000 > 0,05$. Hasil hipotesis ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari empat indikator yakni, prosedur kerja, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan adanya rasa aman memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja teknisi di Politeknik Negeri Jember.

Jadi dapat diartikan bahwa prosedur kerja yang dimiliki oleh instansi dipersepsi positif oleh teknisi dapat meningkatkan kinerja. Hal ini dikarenakan proses kerja teknisi sudah ditetapkan berdasarkan prosedur kerja yang telah dibuat oleh instansi. Pada indikator suasana dan hubungan kerja juga dipersepsi positif oleh teknisi dapat meningkatkan kinerja mereka. Dimana teknisi merasa nyaman, aman, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan, dosen, maupun dengan peserta didiknya. Adanya suasana yang mendukung ditempat kerja dapat menciptakan kinerja yang baik bagi teknisi.

Hasil ini mendukung teori dari Nitisemito (2000: 171-173) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik yang mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antar atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Selain itu, hasil penelitian Mashul (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adanya lingkungan kerja non fisik yang kondusif dan baik, perlu untuk dijaga dan ditingkatkan lagi oleh instansi. Menjaga hubungan kerja antar individu yang ada dalam instansi dapat memberikan pengaruh terhadap aktivitas kerja masing-masing individu tersebut. Jika Politeknik sudah membangun hubungan yang memiliki sikap kekeluargaan dan persahabatan maka akan terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, kondusif, dan nyaman, sehingga mampu membangun semangat kerja yang tinggi bagi karyawan maupun teknisinya.

Pengaruh Variabel Program Pengembangan Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Teknisi Di Politeknik Negeri Jember

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, melalui uji F telah diketahui bahwa secara bersama-sama variabel bebas yaitu, program pengembangan, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja teknisi di Politeknik Negeri Jember dengan tingkat signifikan 0,000.

Melihat nilai signifikan tersebut, menunjukkan bahwa pentingnya menjaga stabilitas pelaksanaan program pengembangan, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik untuk dapat mencapai tujuan dari instansi. Walaupun pengujian secara parsial program pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja, bukan berarti pihak instansi mengabaikan atau menghapus peranan dari program pengembangan tersebut. Hanya saja perlu untuk meninjau ulang kembali mengenai fungsi dan kesesuaian serta ketepatan program pengembangan yang akan diberikan kepada teknisi. Hal ini bertujuan untuk mencapai keefektifitasan pelaksanaan program pengembangan. Pada peranan kompensasi dan lingkungan kerja non fisik perlu untuk dijaga dan ditingkatkan lagi agar dapat meningkatkan kinerja teknisi serta mampu untuk mencapai visi dan misi yang dimiliki Politeknik Negeri Jember.

Kesimpulan dan Keterbatasan Penelitian

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang disajikan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel pengembangan karyawan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Artinya semakin tinggi proses pada program pengembangan mengenai pelaksanaan, hubungan analisis jabatan, seleksi peserta penataran, instruktur, materi, fasilitas, dan kualitas kerjanya tidak dapat meningkatkan kinerja

teknisi di Politeknik Negeri Jember dalam hasil pekerjaannya, inisiatif, kecekatan mental, kemandirian dan ketepatan waktunya.

2. Variabel kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan dalam hal gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas. Maka hal tersebut akan semakin meningkatkan kinerja teknisi di Politeknik Negeri Jember dalam hasil pekerjaannya, inisiatif, kecekatan mental, kemandirian dan ketepatan waktunya.
3. Variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan, baik dari prosedur kerjanya, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan rasa aman maka akan semakin meningkatkan kinerja teknisi di Politeknik Negeri Jember dalam hasil pekerjaannya, inisiatif, kecekatan mental, kemandirian dan ketepatan waktu.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti tidak sepenuhnya dapat mengontrol jawaban yang diberikan oleh responden. Dalam menjawab pertanyaan responden bisa saja tidak jujur, bahkan peneliti mendapati jawaban responden mengenai penilaian yang diberikan terhadap semua pertanyaan memiliki angka penilaian yang sama. Keterbatasan lain pada penelitian ini adalah terdapat responden yang tidak mengisi sebagian pernyataan yang telah diberikan, sehingga peneliti harus mencari lagi responden yang sebelumnya untuk mengisi kekurangannya.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada teknisi Di Politeknik Negeri Jember sebagai responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan memberikan informasi berkaitan dengan penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Desseler, Gary. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia:Edisi Kese puluh**. Jakarta : PT.Indeks
- Handoko, T.Hani. 2011. **Manajemen**. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan, Malayu. 2006. **Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah**. Jakarta : Bumi Aksara
- _____. 2007. **Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah**. Jakarta : Bumi Aksara
- _____. 2006. **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Matuti. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua**. Jakarta : Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Mashul, A.K. 2013. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksanaan Penyuluh Daerah Kota Samarinda*”. Tidak Dipublikasikan. Jurnal Administrasi. Vol 1(2).
- Mondy, R.Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex.S. 2000. **Manajemen Personalial:Manajemen Sumberdaya Manusia**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____. 2008. **Manajemen Personalial:Manajemen Sumberdaya Manusia**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sanusi, Anwar. 2014. **Metodologi Penelitian Bisnis**. Jakarta: Salemba Empat
- Sentoso, Suryadi Perwiro. 2009. **Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. 2008. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sonny Hersona. 2012. “*Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang*”. Jurnal Manajemen. Vol 09(3).
- Tedy Ardisah Supenajaya. 2013. “*Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis*”. Tidak Dipublikasikan. Tesis. Jakarta: Program Studi Magister Manajemen.
- Wursanto. 2009. **Dasar-Dasar Ilmu Organisasi**. Yogyakarta: Andi.