

## Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Pendanaan Bilateral Bappenas

**Dhimas Agung Prastyo<sup>1</sup>, Rony Edward Utama<sup>2</sup>, Nor Lailla,<sup>3</sup>**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta  
[dimas2rb@gmail.com](mailto:dimas2rb@gmail.com), [ronyedward60@gmail.com](mailto:ronyedward60@gmail.com), [nor.lailla@umj.ac.id](mailto:nor.lailla@umj.ac.id)

**Abstract :** *This study aims to examine and analyze the effect of Compensation and the Work Environment on Employee Performance. At the Directorate of Bilateral Funding Bappenas. The independent variables used are compensation and work environment, while the dependent variable is performance. The method of collecting data in this study was carried out by distributing questionnaires to 50 employee respondents at the Directorate of Bilateral Funding at Bappenas. The research method used is an associative quantitative method using primary data. These results indicate that compensation affect positive and not significant to employee performance with the results of the t test calculation can be seen  $t \text{ count} < t \text{ table}$  ( $1.027 < 1.677$ ) with a significant value of the Compensation variable (X1) of 0.310 greater than 0.05. The work environment has a positive and not significant effect on employee performance with the results of the t test calculation, it can be seen that  $t \text{ count} < t \text{ table}$  ( $1.505 < 1.677$ ) with a significant value of the Work Environment variable (X2) of 0.139 greater than 0.05.*

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

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Di Direktorat Bilateral Funding Bappenas. Variabel bebas yang digunakan adalah kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden pegawai Direktorat Bilateral Funding Bappenas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif dengan menggunakan data primer. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil perhitungan uji t dapat diketahui  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  ( $1,027 < 1,677$ ) dengan nilai signifikan variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,310 lebih besar dari 0,05 . Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan uji t diketahui bahwa  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  ( $1,505 < 1,677$ ) dengan nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,139 lebih besar dari 0,05.

**Kata kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Pada era sekarang ini, semakin banyak perusahaan yang bersaing dengan cara apapun untuk bisa memenuhi target perusahaan nya dan menjadikan nya perusahaan yang unggul di bidangnya serta mampu bertahan dalam kondisi yang seperti ini. Suatu organisasi tentu mempunyai pegawai, yang dimana memiliki peran yang begitu penting, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka perusahaan akan menghadapi suatu masalah dalam target perusahaan. Untuk mengatasi masalah yang sedang terjadi, perlu hendaknya bagi suatu organisasi perlu melakukan sesuatu agar bisa mengatasi masalah, jika hal ini bisa di selesaikan akan tercipta hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawai di perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia ialah aset yang terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi dengan alasan perannya itu menjadi subjek kegiatan operasional perusahaan dan

pelaksana kebijakan perusahaan. Sumber daya yang memiliki pengetahuan, karya, keterampilan, keinginan dan akal bisa disebut sebagai sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sebuah komponen individu penting yang berada di suatu organisasi, yang dimana komponen tersebut menjadi penggerak di suatu bidang tertentu. Untuk mencapai suatu tujuan yang sudah direncanakan tersebut, semua potensi dari sumber daya manusia yang ada akan berpengaruh dalam upaya pengembangan sebuah perusahaan atau organisasi.

Manajemen sumber daya manusia, merupakan sebuah manajemen yang melakukan kewajibannya untuk mengarahkan sumber daya manusia yang ada. Menurut Hasibuan (2019, hal 10) mengatakan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian yang begitu penting dalam menentukan proses pengembangan, pelatihan, dan penempatan sumber daya manusia di suatu organisasi dengan skala kecil maupun besar.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai target yang sudah ditentukan. Kinerja pegawai juga merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai target perusahaan. Kinerja yaitu hasil dari kerja yang baik secara kuantitas dan kualitas yang akan digapai seorang pegawai, saat mengerjakan tugas nya dengan tepat waktu dan tanggung jawab yang sudah diberikan atasan. Menurut Rivai (2013, hal. 604) kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standarseperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Kinerja mengukur seberapa sukses seorang pekerja menyelesaikan kewajiban pekerjaan. Kinerja dinilai dari segi hasil dan terkadang disalah pahami sebagai upaya atau ekspresi energi.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Sedarmayanti (2011, hal. 260) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai selama ia bekerja dan hasil kerja dari pegawai tersebut harus bisa ditunjukkan hasilnya dan dipertanggung jawabkan secara pasti sesuai dengan perilaku pegawai di dalam perusahaan. Menurut Ramdhani (2011, hal. 18) kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan pengertian - pengertian kinerja

dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan maupun lembaga. Perusahaan ataupun lembaga tersebut mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar. Menurut Enny (2019, hal. 37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka pada organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2012, hal. 9) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samaisaat ini kurang memperhatikan faktor ini. Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwalingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik ataunon fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja pegawai sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh.

### **METODE**

Penelitian akan menggunakan penelitian kuantitatif dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif, yang dimana penulis mencoba untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sedangkan Kinerja Pegawai (Y) merupakan variabel terikat. Objek yang digunakan pada penelitian ini adalah Direktorat Pendanaan Bilateral Bappenas, yang berada di Jakarta Pusat. Adapun populasi dari penelitian itu sebanyak 50 pegawai, yang terdiri dari 33 PNS dan 17 Non PNS. Namun penentuan sampel penelitian ini dengan mengambil semua anggota populasi sebanyak 50 pegawai atau yang disebut juga sampel jenuh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Tabel 1 Uji normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                           |                | Unstandardized Residual |
|---------------------------|----------------|-------------------------|
| N                         |                | 50                      |
| Normal                    | Mean           | 0E-7                    |
| Parameters <sup>a,b</sup> | Std. Deviation | 2.87516069              |
| Most Extreme Differences  | Absolute       | .104                    |
|                           | Positive       | .078                    |
|                           | Negative       | -.104                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z      |                | .733                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)    |                | .656                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Uji Normalitas dapat dilihat dari tabel nilai Kolmogorov-smirnov sebesar 0,104 dengan nilai Asymp.Sig sebesar  $0,656 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 1.2 Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

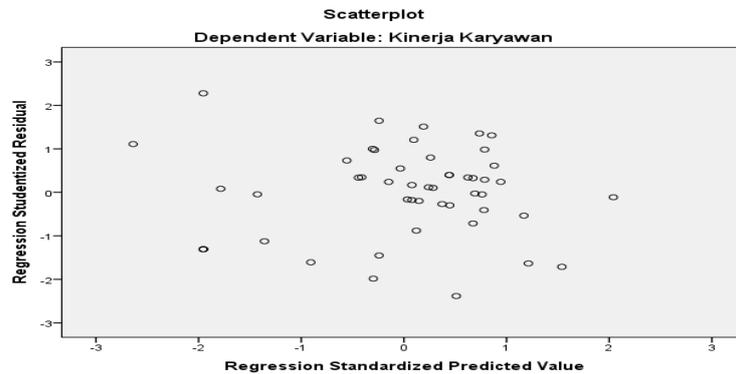
| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |      |       |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|------|-------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF  |       |
| (Constant) | 28.225                      | 7.913      |                           | 3.567 | .001  |                         |      |       |
| 1          | Kompensasi                  | .063       | .062                      | .151  | 1.027 | .310                    | .899 | 1.112 |
|            | Lingkungan Kerja            | .167       | .111                      | .221  | 1.505 | .139                    | .899 | 1.112 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa data variabel independen dalam penelitian ini terbebas dari permasalahan Multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF (Variant Inflation Factor) semua variabel independen berada dibawah 10 yaitu sebesar 1,112. Selain itu, nilai – nilai Tolerance setiap variabel berada 0,10 yaitu sebesar 0,899.

## Uji Heteroskedasitas

Tabel 1.3 Uji Heteroskedasitas



Berdasarkan tabel diatas, grafik scatterplots terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas ataupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas pada gambar diatas. Sehingga regresi tersebut dapat digunakan dalam melakukan pengujian penelitian

## Analisis Regresi Berganda

Tabel 1.4 regresi berganda

Coefficients<sup>a</sup>

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)       | 28.225                      | 7.913      |                           | 3.567 | .001 |
| 1<br>Kompensasi  | .063                        | .062       | .151                      | 1.027 | .310 |
| Lingkungan Kerja | .167                        | .111       | .221                      | 1.505 | .139 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- a)  $\alpha = 28,225$  Mempunyai arti jika nilai Variable independen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) = 0 (nol), maka nilai variable dependen (Kinerja Pegawai) akan menunjukkan tingkat atau sebesar 28,225 atau dalam arti lain jika tidak ada Kompensasi dan Lingkungan Kerja maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 28,225 point.

- b)  $\beta_1 = 0,063$  Menunjukkan nilai koefisien regresi variabel Kompensasi memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai X1 (Kompensasi), maka nilai Y (Kinerja Pegawai) akan meningkat sebesar 0,063 point.
- c)  $\beta_2 = 0,167$  Menunjukkan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja memiliki arah regresi Positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai X2 (Lingkungan Kerja), maka nilai Y (Kinerja Pegawai) akan meningkat sebesar 0,167 point.

Koefisien Determinasi

Tabel 1.4 Koefisien Determinasi

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

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .304 <sup>a</sup> | .092     | .054              | 2.936                      |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan output menggunakan program IBM SPSS V.20 Statistics, hasil uji koefisien determinasi diatas menunjukkan nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,092 hasil tersebut menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,092 atau 9,2%, sehingga sebesar 90,8% (100% - 9,2%) ditentukan oleh variabel lain.

Uji Hipotesis

Tabel 1.5 Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)       | 28.225                      | 7.913      |                           | 3.567 | .001 |
| 1 Kompensasi     | .063                        | .062       | .151                      | 1.027 | .310 |
| Lingkungan Kerja | .167                        | .111       | .221                      | 1.505 | .139 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Pada umumnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Namun setiap perusahaan memiliki perbedaan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti halnya pada hasil penelitian ini, berdasarkan pembahasan dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan, dari hasil perhitungan uji t diatas dapat diketahui  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,027 < 1,677$ ) dengan nilai signifikan dari variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,310 lebih besar dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ , artinya bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan, dari hasil perhitungan uji t diatas dapat diketahui  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,505 < 1,677$ ) dengan nilai signifikan dari variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,139 lebih besar dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ , artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### **SARAN**

#### 1. Kompensasi

Dalam hal kompensasi, instansi harus memperbaiki kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan, jika kemampuannya menjadi lebih baik maka gaji/upah ikut meningkat. Hal ini dilakukan agar kinerja pegawai pada Direktorat Pendanaan Bilateral Bappenas semakin lebih baik lagi.

#### 2. Lingkungan Kerja

Dalam hal lingkungan kerja, instansi harus memperbaiki kebutuhan lingkungan yang nyaman, oleh karena itu perusahaan harus membuat lingkungan di tempat kerja menjadi suasana yang aman dan kondusif. Hal ini dilakukan agar kinerja pegawai pada Direktorat Pendanaan Bilateral Bappenas semakin lebih baik lagi.

#### 3. Kinerja Pegawai

Dalam hal kinerja pegawai, instansi harus memperbaiki kebutuhan hasil kerja, maka dari itu perusahaan harus meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja dengan cara memberikan pelatihan Hal ini dilakukan agar kinerja pegawai pada Direktorat Pendanaan Bilateral Bappenas semakin lebih baik lagi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: CV PustakaSetia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press. Surabaya.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Malayu S.P Hasibuan.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi) Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ramdhani, Arif, 2011. *Penilaian Kinerja*. PT Sarana Panca Karya Nusa, Bandung
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sani, M. M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Malang). *Skripsi UIN Malang*, 1–148. <http://etheses.uin-malang.ac.id/19350/>
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke lima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti, ” *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*”. Refika Aditama, Bandung, 2017.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. BumiAksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2013, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedelapan*, Prenada Media Group, Jakarta

### **Jurnal:**

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Endarwita, E., & Herlina, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(2), 116–125. <https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). *Kompensasi Dan*

- Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75–84. <https://doi.org/10.22225/wmbj.3.2.2021.75-84>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Suardi, D. (2017). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian Kualitatif*, 17, 43. [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>