
Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan

Yuli Ismawati^{1*}, Wiwin Agustian²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Bina Darma

ABSTRACT

Compensation is an important factor in encouraging and motivating individuals or groups. The higher the compensation, the more motivated employees are to do a better job. The work environment is less important for employees who carry out activities within the company. The work environment provides comfort and tranquility for all company employees. The purpose of the study was to determine the effect of compensation and work environment on employee performance. This type of research is quantitative research. The sample size for this survey was 86 respondents. Data analysis techniques include descriptive analysis, classical hypothesis testing i.e. data normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, hypothesis test, joint significance test (F-statistic test), partial test (t-test), and multiple linear regression analysis tests were used. The results showed that compensation affected employee performance with a p-value of 0.037 and work environment affected employee performance with a p-value of 0.005. Taken together, compensation and work environment influence employee performance, with a p-value of 0.002.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Employee Performance*

✉ Corresponding author :

Email Address : uliismawati548@gmail.com

PENDAHULUAN

Di dunia yang berkembang pesat, banyak pemangku kepentingan menyadari bahwa dibutuhkan kepemimpinan dan orang-orang untuk berada di belakang kemudi bisnis atau organisasi. Ini adalah faktor terpenting dalam pengembangan sumber daya manusia. Dalam hal ini, orang adalah elemen utama dari organisasi. Orang bertindak sebagai pengatur dan penegak, membimbing organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Pernyataan ini menunjukkan betapa pentingnya anggota dalam suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi bisnis dapat diukur dengan melihat tingkat produk kerja dan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan persyaratan pekerjaan secara memadai. Kinerja harus dievaluasi secara teratur. Jumlah kompensasi mencerminkan status dan tingkat posisi karyawan. Semakin tinggi kompensasi seorang karyawan, semakin tinggi status mereka, dan semakin tinggi status mereka, semakin tinggi kepuasan kerja mereka. Artinya kompensasi karyawan sangat penting sebagai penjual (fisik dan psikis). Selain kompensasi, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dirancang untuk meningkatkan keterlibatan karyawan di tempat kerja dan ini harus dipertimbangkan. Meningkatkan moral karyawan secara otomatis meningkatkan produktivitas karyawan. Terakhir, lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat menghalangi karyawan untuk berkonsentrasi pada pekerjaan dan menyelesaikan tugas mereka.

Beberapa pegawai sering mengeluh tentang kewajiban mereka karena faktor-faktor seperti pekerjaan itu sendiri, gaji dan insentif, dan lingkungan kerja, yang mengakibatkan kinerja yang kurang optimal. Selain itu sering terjadinya miss komunikasi antar pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang kurang optimal. Masalah kinerja pegawai harus disikapi dengan tepat, karena baik buruknya kinerja pegawai erat kaitannya dengan kinerja organisasi itu sendiri. Selain faktor koreksi, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Kenyamanan lingkungan kerja pegawai dapat mengarahkan mereka untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga kinerjanya tercapai secara optimal. Lingkungan kerja Badan Narkotika Nasional di Provinsi Sumatera Selatan membuat penataan ruang menjadi membingungkan, terlihat sempit dan kurang memberikan kebebasan bergerak. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja pegawai.

Objek penelitian ini dilakukan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan yang terletak di Jl. Gubernur H. A Bastari, Sungai Kedukan, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30267. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:118) mendefinisikan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai....

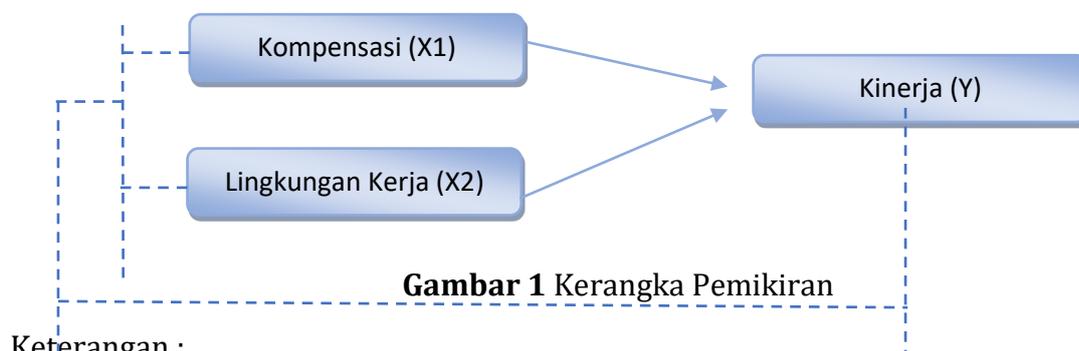
diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan, menurut Veithzal Rivai (2011:357) menjelaskan bahwa Kompensasi merupakan sesuatu yang pegawai dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:56), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dan non fisik tempat kerja yang dapat memberikan kesan nyaman, aman dan tenang. Definisi lain adalah bahwa lingkungan kerja berarti segala sesuatu di sekitar seorang pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dilakukan pekerja tersebut. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang didukung secara optimal berkinerja baik. Namun ketika pegawai bekerja di lingkungan kerja yang tidak sesuai dan kurang optimal, pegawai yang terkena dampak cepat menjadi malas, lelah, dan kurang produktif.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sedangkan menurut Gomes, Faustino Cardoso (2010:162) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan pegawai selama suatu periode waktu tertentu. Definisi *Achievement* atau pencapaian menggambarkan derajat pencapaian suatu kegiatan atau pedoman pelaksanaan program dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang mengalir melalui perencanaan strategis organisasi. Istilah prestasi berasal dari istilah prestasi kerja dan disebut juga sebagai kinerja aktual atau prestasi kerja, atau kinerja aktual yang dilakukan oleh seorang pegawai.



Keterangan :

- > Pengaruh Parsial
- - -> Pengaruh Simultan

Hipotesis 1 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

Hipotesis 2 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

Hipotesis 3: Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai....

Metode Penelitian

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini yaitu Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan Jl. Gubernur H. A Bastari, Sungai Kedukan, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

Operasional variabel

Menurut (Sugiyono,2016) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian menarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, oprasional variabel yang digunakan adalah kinerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan sebagai variabel dependen, sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 86 pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan teknik sampel jenuh Besar sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 86 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuesioner dan wawancara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang kemudian ditabulasi dengan menggunakan program komputer SPSS.

Teknik Analisis

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda, adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

Keterangan:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y : Kinerja Pegawai

a : konstanta

β_1 : koefisien regresi variabel Kompensasi

β_2 : koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

X1 : Kompensasi

X2 : Lingkungan Kerja

e : faktor pengganggu/kesalahan (*error*)

Uji Asumsi Klasik

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai....

1. Uji Normalitas

Menurut Priyatno, Duwi (2011: 277), uji normalitas digunakan dalam model regresi untuk menguji apakah nilai residual berdistribusi normal. Ada dua cara untuk menentukan apakah residual terdistribusi normal. analisis grafik dan uji statistik. Dalam penelitian ini, uji Kolmogorov-Smirnov digunakan sebagai metode untuk menguji normalitas model regresi. dan analisis grafik (grafik P-P biasa). Aplikasinya adalah untuk mempertimbangkan distribusi data sumber diagonal dalam plot regresi P-P biasa dengan residual standar sebagai dasar pengambilan keputusan. Residu model regresi terdistribusi normal ketika merambat di sekitar garis dan mengikuti diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno, Duwi (2011:277), tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Hal ini dikarenakan model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel bebas. Suatu model regresi dikatakan baik jika tidak terdapat korelasi antar variabel bebas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum digunakan sama dengan toleransi 0,10 atau nilai VIF 10 (Hartinah, 2019).

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno, Duwi (2011:277), uji heteroskedastisitas digunakan dalam model regresi untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam (Arifatun & W, 2018), bila penyimpangan dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap ada, disebut homoskedastisitas, dan bila berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2006: 105). Ada beberapa metode yang tersedia untuk pengujian, seperti uji korelasi Spearman dan scatterplots (nilai prediksi ZPRED menggunakan residual SRESID). Uji korelasi Spearman untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melakukan analisis korelasi Spearman antara nilai residual dengan masing-masing variabel bebas. Jika nilai signifikan antara variabel independen dan residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji scatterplot dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dalam pola yang tidak jelas, maka tidak ada masalah distribusi yang tidak merata.

Uji Statistik

a) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F statistik pada dasarnya membuktikan apakah semua variabel independen atau variabel independen dalam model mempengaruhi variabel dependen atau variabel dependen secara bersamaan. Pengujian ini dilakukan pada fraksi signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) (Harlyan, 2012).

b) Uji Parsial (Uji-t)

Setelah menguji koefisien regresi secara keseluruhan, langkah selanjutnya adalah menguji koefisien regresi secara individual. Dalam hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji-t. Uji t-statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh

variabel penjelas atau

variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Ghozali, 2011). Uji-t digunakan untuk menentukan pengaruh terkuat antara masing-masing variabel independen dan menjelaskan variasi variabel dependen pada tingkat signifikansi 5%.

c) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Ghozali, 2018), koefisien determinan (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu

Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	Sig	R-hitung	R-tabel	Keputusan
kompensasi	X1.1	0,019	0,253	0,2096	Valid
	X1.2	0,000	0,383	0,2096	Valid
	X1.3	0,000	0,470	0,2096	Valid
	X1.4	0,000	0,426	0,2096	Valid
	X1.5	0,000	0,480	0,2096	Valid
	X1.6	0,000	0,402	0,2096	Valid
	X1.7	0,001	0,364	0,2096	Valid
	X1.8	0,000	0,520	0,2096	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,000	0,558	0,2096	Valid
	X2.2	0,000	0,425	0,2096	Valid
	X2.3	0,000	0,557	0,2096	Valid
	X2.4	0,011	0,274	0,2096	Valid
	X2.5	0,024	0,243	0,2096	Valid
	X2.6	0,001	0,348	0,2096	Valid
	X2.7	0,000	0,408	0,2096	Valid
	X2.8	0,000	0,408	0,2096	Valid
	X2.9	0,000	0,406	0,2096	Valid
	X2.10	0,000	0,546	0,2096	Valid
	X2.11	0,000	0,444	0,2096	Valid
Kinerja	Y.1	0,137	0,262	0,2096	Valid
	Y.2	0,012	0,269	0,2096	Valid
	Y.3	0,001	0,362	0,2096	Valid
	Y.4	0,000	0,515	0,2096	Valid
	Y.5	0,013	0,268	0,2096	Valid
	Y.6	0,000	0,565	0,2096	Valid
	Y.7	0,000	0,377	0,2096	Valid
	Y.8	0,000	0,390	0,2096	Valid
	Y.9	0,000	0,466	0,2096	Valid
	Y.10	0,110	0,274	0,2096	Valid
	Y.11	0,000	0,524	0,2096	Valid
	Y.12	0,000	0,477	0,2096	Valid
	Y.13	0,013	0,266	0,2096	Valid

Y.14	0,000	0,413	0,2096	Valid
Y.15	0,000	0,479	0,2096	Valid
Y.16	0,000	0,528	0,2096	Valid

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan memiliki R tabel dan nilai Sig. Semua item pertanyaan mencapai signifikansi kurang dari 0,05. Jadi kita dapat menyimpulkan bahwa mengingat semua poin pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Kompensasi	0,711	Realiabel
Lingkungan Kerja	0,630	Realiabel
Kinerja	0,639	Realiabel

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji reabilitas menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,711 untuk variabel kompensasi, nilai *cronbach alpha* sebesar 0,630 untuk variabel lingkungan kerja, dan 0,639 untuk variabel kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua elemen dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel. Ini lebih besar dari nilai kepercayaan standar 0,60.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kompensasi	Lingkungan Kerja	Kinerja
N		86	86	86
Normal Parameters^{a,b}	Mean	21,67	29,50	44,15
	Std. Deviation	2,587	3,722	5,155
Most Extreme Differences	Absolute	,091	,082	,080
	Positive	,091	,064	,080
	Negative	-,083	-,082	-,065
Kolmogorof-Smirnov Z		,091	,082	,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074	.200	.200

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Output, 2022

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai probabilitas *Asymp. Sig. (2-tailed)* merupakan hasil dari uji *Kolmogorof-Smirnov* menunjukkan hasil pada variabel

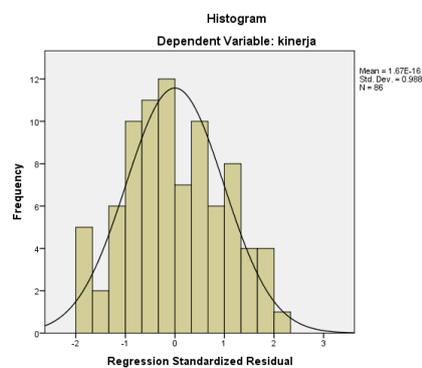
kompensasi sebesar 0,074 (berdistribusi normal), lingkungan kerja sebesar 0,200 (berdistribusi normal) dan kinerja sebesar 0,200 (berdistribusi normal).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Pada Keseluruhan Variabel

One-Sample Kolmogorof-Smirnov Z

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.90321864
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.053
Kolmogorof-Smirnov Z		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal.		

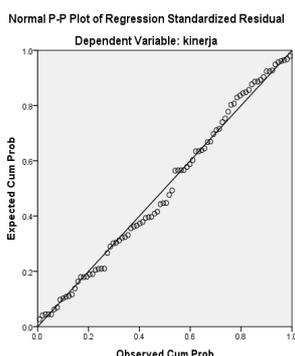
Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji normalitas menggunakan *Kolmogorof-Smirnov* bahwa seluruh data dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 artinya bahwa nilai signifikansi $>0,05$ hal ini menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal.



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas dengan Histogram normal

Sumber: Hasil Output, 2022

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji normalitas menggunakan histogram normal menunjukkan Residu berdistribusi normal, simetris, dan tidak bergeser kiri-kanan. Artinya data yang digunakan dalam penelitian ini sudah baik. Hal ini karena memiliki pola yang mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data berbentuk lonceng.



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas dengan grafik Normability Probability Plot

Sumber: Hasil Output, 2022

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji normalitas menggunakan grafik *Normality Probability Plot* menunjukkan Anda dapat melihat bahwa titik-titik mengikuti dan berjarak sekitar diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

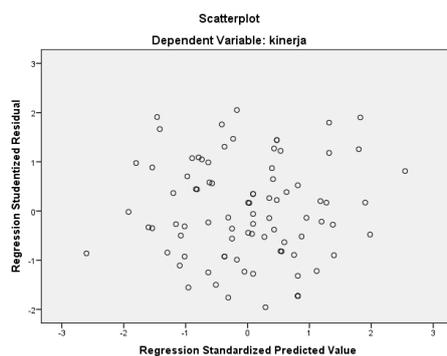
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	,991	1,009
Lingkungan Kerja	,991	1,009

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Output, 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas didapatkan nilai 0,991 untuk reward dan work environment. Toleransi variabel independen untuk penelitian ini lebih besar dari 0,1. Artinya tidak ada hubungan antara variabel bebas. Hasil yang sama ditunjukkan oleh nilai VIF variabel independen yang memberikan angka kurang dari 10, yaitu 1,009. Dari sini dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki multikolinearitas antar variabel.

c) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*
Sumber: Hasil Output, 2022

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk satu pola, baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian model regresi berganda terhadap variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) yang memengaruhi Kinerja (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.523	2.348		1,996	0,057
Kompensasi	0,097	0,209	0,049	1,464	0,037
lingkungan_kerja	0,416	0,145	0,300	2,865	0,005

a. Dependen Variabel: Kinerja

Sumber: Hasil Output, 2022

Hasil pengujian yang diperoleh dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai dengan nilai p value yaitu 0,037 (<0,05) yang menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima. Pada variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai dengan nilai p value 0,005 (<0,05) yang menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima.

Uji F-Statistik

Tabel 7. Hasil Uji Simultan *Moderate Regression Analysis*

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai....

1	Regression	215.503	2	107.751	4.376	.002 ^b
	Residual	2043.532	83	24.621		
	Total	2259.035	85			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, kompensasi						

Sumber: Hasil Output, 2022

Hasil yang diperoleh dari uji statistik-F diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 4,376 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,002. Maka model regresi terdapat interaksi antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu membuktikan adanya pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil yang didapatkan pada uji hipotesis yaitu $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, yang berarti pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu membuktikan adanya pengaruh terhadap kinerja.

Uji t-Statistik

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.523	2.348		1.996	.057		
	kompensasi	.097	.209	.049	1.464	0,037	.991	1.009
	lingkungan_kerja	.416	.145	.300	2.865	0,005	.991	1.009
a. Dependent Variable: kinerja								

Sumber: Hasil Output, 2022

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji statistik-t didapatkan bahwa:

1. $H_a \neq 0$, berarti ada pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) dengan p value 0,037.
2. $H_o \neq 0$, berarti ada pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dengan p value 0,005

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai....

1	.329 ^a	,195	,174	4,96194
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (constant), Lingkungan kerja, Kompensasi

b. Dependen Variabel: Kinerja

Sumber: Hasil Output, 2022

Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan nilai *adjusted R²* sebesar 0,195. Hal ini menandakan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan 1,9 persen variasi dari variabel kinerja pegawai.

Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) dengan *p value* 0,037. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gita Sugiyarti (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila kompensasi yang diperoleh pegawai tepat waktu dan sesuai dengan beban kerjanya maka kinerja yang dihasilkan baik.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dengan *value* 0,005. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ahmad Syukri, Krisnaldi, Veta Lidya Delimah Pasaribu (2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan dengan *p value* 0,037. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan dengan *p value* 0,005. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Selatan.

Referensi :

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

Ahmad Syukri, K. V. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai. Jurnal Semarak, Vol.4, No.3, Oktober 2021, Hal (1-13), 1-14.

Alex S. Nitisemito, (1992), Manajemen dan Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta.

Apriani, Wulan Retno (2012) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang. Jurnal Universitas Diponegoro Semarang. Vol. 1 Nomor 1

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai....

- Tahun 2012. Hal 252-260. Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko, T. (2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hartinah, S., Suherman, S., Syazali, M., Efendi H., Junaidi, R., Jermisittiparsert, K., &
- Umam, R. (2019). Probing-Prompting Based On Ethnomathematics Learning Model: The Effect On Mathematical Communication Skill. *Journal for the Education of Gifted Young Scientist*, 7 (4), 799-814.
- Harlyan, L. I. (2012). Uji hipotesis. Herman, Sofyandi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Priyatno, Duwi. 2011. Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data dengan SPSS, Yogyakarta : Gava Media.
- Ritawati. (2015). Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Perbankan Syariah Palembang. *Jurnal Finance*. Vol. 1. No. 1. Hlm: 57-72
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke5). Bandung: PT Revika Adi Tama.
- Suliyanto. 2011. "Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS". Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

- Sugiyarti, Gita. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang. *Jurnal Masyarakat, Bisnis dan Lingkungan*, 2(1), 73-83. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Suharyanto, S., Nugraha, E., & Permana, H. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi QIP PT. GSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), 187-200.
- Suhayati, Ely & Siti Kurnia Rahayu. (2010) *AUDITING, Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntansi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indo Tekhnoplus. *JENIUS*. Vol. 2, No. 2, Januari 2019, 260-275.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Wirakusuma, Made Gede. 2006. Faktor-faktor yang mempengaruhi rentang waktu penyajian laporan keuangan ke public (studi empiris mengenai keberadaan divisi internal audit pada perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta). *Jurnal AUDI* No. 1 Juli 2006.