ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KOTA KUPANG

Pembimbing I : Dr.Dra.Diani T. Agustin Ledo,S.E,M.Si

Pembimbing II : Dedy Raidons Se'u, SE., M.M

Nama : Intan Balu Idi

NIM : 19410098

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Tahun Ajaran : 2026

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, khususnya pada instansi pemerintah daerah. Kinerja pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam memastikan tugas dan tanggung jawab organisasi dapat dilaksanakan secara efektif, efisien, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang, pegawai mempunyai peran penting dalam mendukung pelaksanaan administrasi, perencanaan, koordinasi, serta pencapaian sasaran pembangunan daerah. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah kompensasi. Kompensasi dipahami sebagai bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi yang diberikan. Kompensasi dapat berupa gaji, insentif, fasilitas, dan tunjangan. Pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dapat menjadi salah satu pendorong bagi pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Sebaliknya, apabila pegawai memandang kompensasi yang diterima belum sesuai dengan kontribusi yang diberikan, kondisi tersebut berpotensi memengaruhi motivasi dan kinerja.

Selain kompensasi, lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dikaji. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang berada di sekitar pegawai ketika melaksanakan pekerjaan. Kondisi fisik antara lain berkaitan dengan penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, dan keamanan kerja. Sementara itu, lingkungan nonfisik berkaitan dengan hubungan antarpegawai, hubungan yang harmonis, komunikasi, kesempatan untuk maju, dan

keamanan dalam pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman, membantu pegawai berkonsentrasi, mempermudah koordinasi, serta mendukung penyelesaian pekerjaan.

Permasalahan penelitian diarahkan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Kupang dan apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor yang sama. Penelitian ini juga menguji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama. Dengan demikian, penelitian tidak hanya melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial, tetapi juga melihat kemampuan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Kupang. Secara akademik, penelitian diharapkan dapat menambah pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Kantor BAPPEDA Kota Kupang dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah pegawai yang masih aktif pada lingkungan BAPPEDA Kota Kupang, sedangkan data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan data pendukung yang berkaitan dengan kondisi objek penelitian. Dalam dokumen skripsi, hasil analisis menggunakan data responden dan pengolahan dengan SPSS versi 27 tahun 2026. Analisis dilakukan melalui analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian, sedangkan analisis lanjutan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Kompensasi diukur melalui indikator gaji, insentif, fasilitas, dan tunjangan. Lingkungan kerja diukur melalui indikator penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja, hubungan pegawai, hubungan harmonis, kesempatan untuk maju, dan keamanan dalam pekerjaan. Kinerja pegawai diukur melalui kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan komitmen terhadap tugas. Seluruh indikator menggunakan skala interval sebagaimana tercantum dalam metode penelitian.

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan Y = 56,004 + 0,967X1 + 0,844X2. Nilai konstanta sebesar 56,004 menunjukkan nilai kinerja pegawai ketika variabel kompensasi dan lingkungan kerja dianggap bernilai nol dalam model. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,967 menunjukkan arah hubungan positif, sehingga peningkatan kompensasi dalam model diikuti peningkatan kinerja pegawai. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,844 juga menunjukkan arah hubungan positif, sehingga peningkatan kondisi lingkungan kerja dalam model diikuti peningkatan kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel analisis dalam skripsi, nilai t-hitung untuk kompensasi tercantum sebesar 3,485 dengan tingkat signifikansi yang dinyatakan kurang dari 0,001. Hasil tersebut digunakan dalam skripsi untuk menyatakan bahwa hipotesis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai diterima. Dengan demikian, semakin baik kompensasi yang diterima pegawai, semakin baik pula kinerja pegawai yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja juga dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, serta dukungan lingkungan fisik dan nonfisik dapat membantu pegawai melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, pegawai lebih mudah berkonsentrasi, melakukan koordinasi, mengurangi kesalahan kerja, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.

Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dalam skripsi menunjukkan nilai F-hitung sebesar 53,107 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001, sedangkan F-tabel yang digunakan adalah 3,259. Karena F-hitung lebih besar daripada F-tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis simultan diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan satu faktor, tetapi dapat didukung oleh kombinasi pemberian kompensasi yang baik dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Hasil penelitian mengenai kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang tidak hanya dilihat dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen terhadap tugas. Dalam konteks BAPPEDA Kota Kupang, sasaran kinerja pegawai juga berkaitan dengan pencapaian target kuantitas, kualitas, dan waktu serta perilaku kerja. Dokumen penelitian mencantumkan target pelaksanaan kegiatan, kesesuaian dokumen, ketepatan waktu, dan perilaku kerja yang mencakup nilai-nilai pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, harmonis, loyal, adaptif, dan

kolaboratif. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai mempunyai dimensi yang cukup luas dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Dari sisi kompensasi, hasil penelitian memberikan gambaran bahwa penghargaan yang diterima pegawai mempunyai peranan dalam mendorong kinerja. Kompensasi yang dipandang adil dan sesuai dengan kontribusi dapat memperkuat motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan pembahasan dalam skripsi yang mengaitkan hasil penelitian dengan Teori Keadilan Adams. Teori tersebut menekankan pentingnya persepsi keadilan antara kontribusi yang diberikan pegawai dan imbalan yang diterima. Ketika pegawai merasa bahwa imbalan yang diterima sesuai dengan kontribusinya, terdapat dorongan untuk mempertahankan perilaku kerja yang positif.

Hasil penelitian memiliki relevansi dengan penelitian terdahulu yang dicantumkan dalam skripsi. Syukri, Ahmad, Krisnaldy, dan Veta Lidya Delimah Pasaribu (2021) menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Iryani (2022) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada objek penelitian KPU Kota Makassar. Wahyudi Fajar (2024) menemukan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa konteks organisasi dan karakteristik responden dapat menjadi hal penting dalam memahami hubungan antarvariabel.

Dengan demikian, hasil penelitian pada BAPPEDA Kota Kupang memperkuat temuan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam mendukung kinerja pegawai. Hasil penelitian juga memberikan bukti empiris bahwa kedua variabel tersebut mempunyai arah pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kinerja pegawai perlu memperhatikan kebijakan pemberian kompensasi sekaligus kondisi lingkungan kerja secara terpadu.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat ditegaskan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai posisi penting dalam mendukung kinerja pegawai BAPPEDA Kota Kupang. Kompensasi memberikan penghargaan atas kontribusi pegawai, sedangkan lingkungan kerja memberikan kondisi yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan secara nyaman, aman, dan efektif. Kedua aspek tersebut menjadi bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan secara berkelanjutan oleh organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang perlu dipelihara melalui kebijakan organisasi yang tepat. Kinerja yang baik terlihat dari kemampuan pegawai dalam memenuhi kuantitas pekerjaan, menjaga kualitas hasil kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menggunakan sumber daya

secara efektif, serta menunjukkan komitmen terhadap tugas. Dalam organisasi pemerintahan, kinerja tersebut memiliki arti penting karena berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi dan kualitas pelayanan administrasi kepada masyarakat.

Kesimpulan penelitian secara ringkas adalah: pertama, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Kupang; kedua, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Kupang; dan ketiga, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut memberikan dasar bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat didukung dengan pengelolaan kompensasi yang tepat dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, BAPPEDA Kota Kupang