

## Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta

Ida Zahratunnisa<sup>1\*</sup>, Rani Kurniasari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: <sup>1</sup>idazahratunnisa9@gmail.com · <sup>2</sup>rani.bsijakarta@gmail.com

Diterima	Direvisi	Disetujui
26-06-2023	25-05-2023	27-07-2023

**Abstrak** - Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 48 responden, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Sumber data yang diperoleh menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian ini dibantu dengan software SPSS for windows. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. Serta hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

**Abstract** - This study was conducted with the aim of knowing and analyzing the effect of compensation and work environment partially and simultaneously on employee performance at BPPSDMP Ministry of Agriculture Jakarta. The data collection method in this study was carried out by distributing questionnaires to 48 respondents, then the sampling technique used in this study used saturated samples. The scale used in this study is the Likert scale. The data source is obtained using primary data and secondary data. Primary data was obtained through the distribution of questionnaires to BPPSDMP employees of the Ministry of Agriculture Jakarta. While secondary data is obtained through books and journals related to research. This research was assisted by SPSS software for windows. The results of the study partially show that Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance and the Work Environment has a negative and significant influence on Employee Performance at the BPPSDMP of the Ministry of Agriculture Jakarta. And the results of the study simultaneously show that Compensation and Work Environment have a positive and significant effect on performance at the BPPSDMP of the Ministry of Agriculture Jakarta.

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

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi baik pada perusahaan besar maupun kecil, maupun pada perusahaan dengan peralatan modern berteknologi tinggi. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting karena merupakan penggerak utama dari segala aktivitas atau aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuannya, serta dalam mencari keuntungan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari manusia itu sendiri dalam meningkatkan efisiensi dan

efektifitasnya secara maksimal. Dengan kata lain, kinerja suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi bahkan bergantung pada kualitas dan daya saing sumber daya manusia.

Mengingat tenaga kerja merupakan faktor terpenting untuk menjalankan proses produksi, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian untuk kelangsungan hidup perusahaan. Agar tenaga kerja suatu perusahaan dapat berfungsi dengan baik, manajemen perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan yang berhubungan dengan pegawai.

Selain kompensasi, perusahaan juga harus mempertimbangkan faktor lain yaitu lingkungan kerja, karena sangat erat kaitannya dengan tinggi

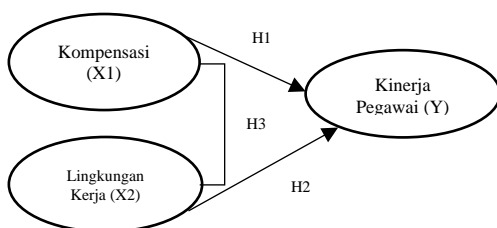
rendahnya kepuasan pegawai di perusahaan tersebut. Jika lingkungan kerja baik, maka dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja pegawai. Faktor lingkungan internal dan eksternal dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan. Se jauh mana tujuan perusahaan telah tercapai menunjukkan seberapa besar perusahaan memenuhi persyaratan lingkungan. Kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan pegawai yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif, dan sebaliknya jika kondisi kerja buruk maka pegawai tidak puas terhadap pekerjaannya.

Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Pegawai yang mempunyai kompensasi tinggi atau sesuai harapan dan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian merupakan salah satu bidang yang mengelola sumber daya manusia dalam kegiatannya. Seperti diketahui, kegiatan pengelolaan sumber daya manusia tidaklah mudah, mulai dari rekrutmen hingga penempatan pegawai di lingkungan kerja kementerian pertanian. Menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik dan terarah sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan pemberian kompensasi bagi pegawai perlu dilakukan oleh BPPSDMP Kementerian Pertanian dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai mereka. Agar kinerja pegawai tetap sesuai dengan yang diharapkan, perusahaan dapat memberikan fasilitas lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar pegawai merasa betah dalam melakukan tugas – tugas mereka.

Berdasarkan latar belakang adapun variabel-variabel yang ingin diteliti adalah Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Kerangka berpikir penelitian terdapat dalam Gambar 1. Kerangka Berpikir yang disusun menggambarkan pengaruh langsung variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Tiap-tiap variabel memiliki indikator-indikator yang akan diukur dari responden melalui kuesioner.

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan kerangka berpikir mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

### Kompensasi

Menurut Sastrohadiwiryo, Kompensasi adalah pekerja yang telah menyumbangkan waktu, tenaga, dan ide mereka untuk pertumbuhan perusahaan dan pencapaian tujuannya diberi kompensasi atas layanan mereka atau dibayar oleh perusahaan. Selain itu menurut Ardana (dalam Suryani, 2019) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai pembayaran untuk pekerjaan mereka ke perusahaan atau organisasi dianggap sebagai kompensasi. (Suryani, 2019)

Sedangkan menurut Hasibuan, Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima pegawai dalam bentuk uang tunai, komoditas, atau layanan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan disebut sebagai kompensasi. (Suryani, 2019)

Dari beberapa pengertian para ahli tersebut diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah hasil yang diperoleh sebagai suatu bentuk insentif atau pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. (Suryani, 2019)

### Fungsi Kompensasi

Menurut Susilo Martoyo, terdapat fungsi-fungsi pemberian kompensasi (Poluakan, Roy dan Sofia, 2019), diantaranya :

1. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien.

Fungsi ini menunjukkan bagaimana memberi penghargaan kepada pegawai yang berkinerja baik dengan kompensasi yang adil akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan bergerak ke posisi yang lebih menguntungkan. Dengan kata lain, orang sering beralih atau bermigrasi dari tempat kerja dengan kompensasi rendah ke tempat kerja dengan kompensasi tinggi dengan menunjukkan kinerja pekerjaan yang lebih baik.

2. Penggunaan Sumber Daya Manusia Yang Efisien dan Efektif.

Pemberian gaji yang tinggi kepada pekerja berarti perusahaan akan menggunakan tenaga kerja pekerja seefektif dan seefisien mungkin. Karena peraturan ini akan memungkinkan organisasi terkait untuk mendapatkan keuntungan atau menerima keuntungan

sebanyak mungkin. Produktivitas pegawai sangat penting dalam situasi ini.

### 3. Mendorong Kemantapan dan Kemajuan Ekonomi

Sistem kompensasi diharapkan dapat membantu stabilitas organisasi secara langsung dan tidak langsung mendukung stabilitas dan pertumbuhan ekonomi bangsa secara keseluruhan sebagai hasil dari distribusi dan penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif pada organisasi terkait.

#### Indikator Kompensasi

Menurut Simamora, indikator berikut dapat digunakan untuk mengukur kompensasi finansial (Nurhasanah & Sumardi, 2019), diantaranya :

1. Gaji, yaitu pembayaran perusahaan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya, yang biasanya dilakukan pada akhir atau awal setiap bulan.
2. Insentif, yaitu kompensasi tambahan di atas dan di atas pendapatan atau upah yang ditawarkan untuk mendorong pekerja memberikan pekerjaan yang lebih baik. Berdasarkan produktivitas, penjualan, dan profitabilitas, insentif diubah, seperti komisi dan bonus.
3. Tunjangan, yaitu pegawai menerima bantuan selain gaji mereka, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, cuti berbayar, dan skema pensiun.
4. Fasilitas, yaitu fasilitas yang memudahkan Anda dalam menjalankan tugas, seperti mobil perusahaan.

#### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik tempat kerja memengaruhi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka. Kehidupan manusia terkait erat dengan banyak ciri lingkungan ; ada ikatan yang sangat erat antara manusia dan lingkungannya. Ketika orang dapat melakukan tugas dengan cara yang sehat, aman, dan nyaman, lingkungan kerja dikatakan cocok atau baik. (Suryani, 2019)

Menurut Handoko "Semua faktor lingkungan, seperti suhu, tingkat kelembapan, udara, siklus udara, tingkat cahaya, kebisingan, getaran mekanis, dan aroma, ada di sekitar pekerjaan. warna dan faktor lain yang memengaruhi seberapa baik hasil kerja pegawai itu" (Dionisius, 2023). Sedangkan Menurut Sedarmayanti, Lingkungan kerja meliputi semua peralatan dan perlengkapan. dihadapi dan sekitarnya bagaimana seseorang beroperasi dan di mana Pekerjaan dan jadwal kerja individu yang positif maupun secara kolektif. (Suryani, 2019)

Dapat disimpulkan Menurut beberapa pemahaman para ahli, lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang mengelilingi orang-orang saat mereka sedang bekerja, baik secara fisik maupun non fisik, dan yang mungkin secara langsung atau tidak langsung berdampak pada seberapa baik kinerja individu dalam pekerjaannya. (Suryani, 2019)

#### Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmawayanti terdapat dua jenis lingkungan kerja (Hasibuan, 2018), diantaranya :

##### 1. Lingkungan kerja fisik

Yang dimaksud dengan "lingkungan kerja fisik" adalah semua unsur fisik di sekitar tempat kerja yang dapat berdampak langsung atau tidak langsung terhadap pekerja. Lingkungan kerja fisik dapat dipisahkan menjadi dua kelompok: lingkungan yang berdampak langsung pada pegawai dan lingkungan secara keseluruhan, yang sering dikenal sebagai lingkungan kerja, yang berdampak pada kesejahteraan masyarakat.

##### 2. Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan yang berkaitan dengan interaksi kerja, termasuk dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan, dianggap sebagai kondisi lingkungan kerja non fisik. Kategori lingkungan kerja lain yang tidak bisa diabaikan adalah tempat kerja yang tidak berwujud ini. Tempat kerja harus dapat menunjukkan keadaan yang mendorong kerja sama antara manajer, pegawai, dan mereka yang berada di posisi serupa. Rasa kekeluargaan, komunikasi yang efektif, dan pengendalian diri harus dipupuk.

#### Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian, "Manfaat Lingkungan Kerja adalah Menciptakan Gairah Kerja, Sehingga Produktivitas dan Prestasi Kerja Meningkat, Selain itu Lingkungan Kerja Serta Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan." (Sihaloho & Siregar, 2020). Oleh karena itu tempat kerja yang nyaman akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, dan tempat kerja yang kurang nyaman akan menyebabkan pegawai kurang termotivasi sehingga akan menurunkan kinerja pegawai. Perusahaan besar sangat memperhatikan setiap detail kecil terkait tempat kerja, mulai dari desain ruang kantor, organisasi perusahaan, perilaku rekan kerja, fasilitas yang tersedia, dan sebagainya. Karena perusahaan sangat menyadari posisi karyawan sebagai aset yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan di masa depan, hal ini diberikan oleh perusahaan agar karyawan perusahaan merasa nyaman dan betah bekerja disana.

#### Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, terdapat indikator-indikator pada lingkungan kerja (Astuti & Iverizkinawati, 2018), yaitu:

1. Suasana kerja, indikator yang berhubungan dengan kondisi yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kegiatan para pekerja. Suasana kerja itu sendiri meliputi tempat kerja, fasilitas serta alat bantu untuk menunjang kegiatan kantor, keberhasilan, penerangan,

- ketenangan termasuk juga hubungan dengan rekan kerja di tempat tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja, indikator yang berhubungan dengan rekan kerja secara harmonis dan tidak adanya persekutuan antara pegawai satu sama lain. Hubungan yang harmonis adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
  3. Tersedianya fasilitas kerja, indikator ini menandakan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kerja para pegawai di lingkungan kerja tersebut.

### Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir, “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu”, kinerja merupakan hal yang krusial dalam suatu instansi perusahaan. (Nasution & Rosanti, 2020). Sedangkan menurut Mangkunegara “Kinerja adalah hasil akhir dari pegawai melakukan pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang konsisten dengan tugas yang dibebankan kepadanya.” (Nasution & Rosanti, 2020). Menurut Moehariono (Nasution & Rosanti, 2020) Kinerja atau *performance* mengacu pada sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan telah dilaksanakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi perusahaan seperti yang didefinisikan oleh perencanaan strategisnya.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh personel dan standar yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi, sesuai dengan definisi kinerja yang diberikan di atas. Kinerja juga mengacu pada hasil yang dihasilkan anggota staf untuk bisnis dalam hal kuantitas dan kualitas sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka. (Nasution & Rosanti, 2020).

### Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Siagian, menegaskan bahwa berbagai elemen, termasuk gaji, lingkungan tempat kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan aspek lainnya, berdampak pada kinerja pegawai. (Akbar, 2018)

### Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bernadin & Russel, terdapat beberapa indikator kinerja pegawai (Harahap & Tirtayasa, 2020), yaitu:

1. Kualitas, sejauh mana hasil dari kegiatan yang dilakukan hampir sempurna, artinya beberapa metode kinerja yang ideal telah dimodifikasi dengan tetap mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu kegiatan.

2. Kuantitas, total akhir dalam unit dan siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, jika dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan maksimalisasi waktu yang tersedia untuk kegiatan lain, tingkat suatu kegiatan selesai pada waktu awal yang dimaksudkan.
4. Efektifitas, organisasi memanfaatkan sumber daya manusianya dengan sebaik-baiknya dengan tujuan memaksimalkan keuntungan atau meminimalkan kerugian untuk setiap unit yang menggunakan sumber daya.
5. Komitmen Organisasi, untuk memaksimalkan pendapatan atau meminimalkan kerugian untuk setiap unit yang menggunakan sumber daya, organisasi memanfaatkan sumber daya manusianya dengan sebaik-baiknya.

### METODE PENELITIAN

Populasi penelitian seluruh pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta terdapat 48 orang. Jumlah sampel sebanyak 48 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Instrumen penelitian menggunakan skala likert. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS versi 22 untuk menghitung Uji Validitas dan Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Regresi Berganda dan Uji Hipotesis.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Pengujian Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

- a) Uji Validitas

Digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data ( $n$ ) = 48, dan didapat  $df = 48-2$ , maka didapat  $r$  tabel sebesar 0,284.

**Tabel 1.** Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X1)

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,524	0,284	Valid
Instrumen 2	0,686	0,284	Valid
Instrumen 3	0,688	0,284	Valid
Instrumen 4	0,470	0,284	Valid
Instrumen 5	0,633	0,284	Valid

Instrumen 6	0,450	0,284	Valid
Instrumen 7	0,737	0,284	Valid
Instrumen 8	0,494	0,284	Valid
Instrumen 9	0,364	0,284	Valid
Instrumen 10	0,619	0,284	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2023

Melihat hasil tabel 1 dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan kompensasi valid karena semua item r hitung lebih besar dari r tabel.

**Tabel 2.** Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2)

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,523	0,284	Valid
Instrumen 2	0,588	0,284	Valid
Instrumen 3	0,568	0,284	Valid
Instrumen 4	0,418	0,284	Valid
Instrumen 5	0,539	0,284	Valid
Instrumen 6	0,456	0,284	Valid
Instrumen 7	0,671	0,284	Valid
Instrumen 8	0,503	0,284	Valid
Instrumen 9	0,519	0,284	Valid
Instrumen 10	0,643	0,284	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2023

Melihat hasil tabel 2 dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan lingkungan kerja valid karena semua item r hitung lebih besar dari r tabel.

**Tabel 3.** Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,484	0,284	Valid
Instrumen 2	0,663	0,284	Valid
Instrumen 3	0,754	0,284	Valid
Instrumen 4	0,745	0,284	Valid
Instrumen 5	0,802	0,284	Valid
Instrumen 6	0,705	0,284	Valid
Instrumen 7	0,640	0,284	Valid
Instrumen 8	0,722	0,284	Valid
Instrumen 9	0,714	0,284	Valid
Instrumen 10	0,775	0,284	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2023

Melihat hasil tabel 3 dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan kinerja valid karena semua item r hitung lebih besar dari r tabel.

b) Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini suatu instrument dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbache Alpha nya diatas 0,60. Apabila nilai Cronbache Alpha suatu instrument dibawah nilai tersebut maka instrument dinyatakan tidak reliabel. Pada pengujian ini jumlah instrumen variabel independen yang akan diuji

sebanyak 10 instrumen untuk Kompensasi, 10 instrumen untuk Lingkungan Kerja dan 10 instrumen untuk Kinerja Pegawai yang telah dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,746	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,708	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,885	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2023

Berdasarkan hasil tabel 4 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

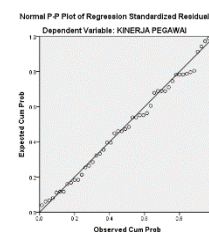
2. Hasil Pengujian Deskriptif

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan Uji Normalitas, Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Linieritas Dengan hasil sebagai berikut :

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui variabel dependen, variabel independen atau keduanya dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam pengujian SPSS maka dapat diketahui hasil pengujian normalitas yang terdapat dalam normal probability plot :



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2023

**Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas

Dapat disimpulkan dari gambar normal probability plot dapat dilihat bahwa titik regresi menyebar disekitar garis diagonal, hal tersebut menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu pengujian melihat adanya hubungan linear antar variabel independen

dalam model regresi. Adapun metode pengujian yang bisa digunakan yaitu dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIP) dan nilai Tolerance. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan  $VIF < 10$ , maka dapat regresi tersebut tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

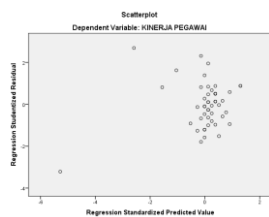
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMPENSASI	.356	2.809
LINGKUNGAN KERJA	.356	2.809

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan antara variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF semua variabel independen berada di bawah 10 yaitu sebesar 2,809. Selain itu nilai-nilai tolerance setiap variabel berada di atas 0,10 yaitu sebesar 0,356. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari problem multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan lainnya. Dalam pengujian SPSS maka diketahui hasil Uji Heteroskedastisitas sebagai berikut :



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2023

**Gambar 3.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun metode pengujian yang bisa digunakan yaitu dengan melihat nilai signifikan linearitas. Jika nilai signifikan linearitas

diatas 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear. Dalam pengujian SPSS maka diketahui hasil uji linearitas sebagai berikut :

d) Uji Linearitas

Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun metode pengujian yang bisa digunakan yaitu dengan melihat nilai signifikan linearitas. Jika nilai signifikan linearitas diatas 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear. Dalam pengujian SPSS maka diketahui hasil uji linearitas sebagai berikut :

**Tabel 6.** Hasil Uji Linearitas

			Sig.
Unstandardized Residual	Between Groups	(Combined) Linearity	.235
Unstandardized Predicted Value	Deviation from Linearity		1.000
	Within Groups		.192
	Total		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada nilai signifikan diperoleh nilai linearitas sebesar 1.000 nilai ini lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang linear terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja. Dalam hal ini untuk uji linearitas sudah terpenuhi.

3. Metode Analisis

Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dihubungkan dengan variabel Kompensasi (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2).

**Tabel 7.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	19.531	4.574
	KOMPENSASI	1.801	.212
	LINGKUNGAN KERJA	-1.343	.237

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2023

Persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 \text{ (Rumus Dasar)}$$

$$Y = 19.531 + 1.801 X1 - 1.343 X2$$

a) Konstanta a sebesar 19.531, angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti jika variabel jumlah kompensasi (X1) dan lingkungan kerja

(X2) nilainya 0 maka variabel kinerja Y bernilai 19.531.

- b) Nilai koefisien regresi variabel jumlah kompensasi (X1) bernilai positif yaitu sebesar 1.801. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel jumlah kompensasi (X1), maka nilai variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 1.801 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.
- c) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) bernilai negatif yaitu sebesar - 1.343. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel lingkungan kerja (X2), maka nilai variabel kinerja (Y) akan menurun sebesar - 1.343 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

#### 4. Uji Hipotesis

##### Uji t (Uji Parsial)

Pengaruh parsial variabel independen dalam memperjelas variabel dependen diuji dengan menggunakan uji signifikansi parsial, yang sering dikenal sebagai uji t (secara individual).

**Tabel 8.** Hasil Uji t Parsial

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4.270	.000
KOMPENSASI	8.513	.000
LINGKUNGAN KERJA	-5.674	.000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2023

- a) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai 8,513 > 1,679. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,000 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta.
- b) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dengan nilai -5,674 < 1,679. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,000 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta.

##### Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji apakah salah satu faktor independen memiliki pengaruh pada variabel dependen secara bersamaan atau dalam kombinasi,

uji F digunakan. Perbedaan antara F hitung dan F tabel berdampak pada variabel dependen.

**Tabel 9.** Hasil Uji F Simultan

Model	F	Sig.
1 Regression	38.115	.000 <sup>b</sup>
Residual		
Total		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 22, 2023

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai F hitung sebesar 38,115 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau sebesar 38,115 > 3,20. Selain itu, diketahui nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta.

#### KESIMPULAN

Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai elemen yang termasuk diantaranya kompensasi dan lingkungan kerja. Kesimpulan yang dapat diambil dari data yang telah dikumpulkan dan dianalisis yaitu sebagai berikut : Dari penjabaran yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang telah disampaikan sebagai berikut. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dan rumusan masalah teruji secara statistik dan terbukti apabila kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dan jika kompensasi yang diberikan meningkat maka kinerja pegawai akan ikut meningkat, hal ini karena dalam bekerja pegawai memerlukan kompensasi berupa insentif diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dari penjabaran yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang telah disampaikan sebagai berikut. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dan rumusan masalah teruji secara statistik dan terbukti apabila lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dan jika suasana lingkungan kerja yang diberikan meningkat maka kinerja pegawai akan ikut meningkat, hal ini karena dalam bekerja pegawai memerlukan lingkungan kerja yang memadai berupa tersedianya penerangan cadangan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dari penjabaran yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang telah disampaikan sebagai berikut. Variabel kompensasi, lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dan rumusan masalah teruji secara statistik dan terbukti apabila kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dan jika kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan meningkat maka kinerja pegawai akan ikut meningkat, hal ini karena dalam bekerja seseorang memerlukan kompensasi berupa insentif diluar gaji dan lingkungan kerja yang memadai dengan tersedianya penerangan cadangan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## REFERENSI

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Dionisius, I. C., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1385–1398.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*
- Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Nasution, I., & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Budgeting*, 1(1), 9–14.
- Nurhasanah, S., & Sumardi, R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70–77.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 260–277.