

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT XYZ PROVINSI RIAU

Shindy Leona Eka Putri

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : shindyleonaekaptr@gmail.com

diterima: 06/2/2024; direvisi: 12/3/2024; diterbitkan: 30/4/2024

Abstract: This study explores the extent to which compensation and the work environment affect employee performance within the Secretariat of the Riau Provincial House of Representatives (DPRD). The research population consisted of 193 employees, from which 127 respondents were selected using the Krejcie and Morgan sampling framework. Primary data were obtained through the distribution of structured questionnaires. The dataset was analyzed using a multiple linear regression approach, facilitated by SPSS software. The analytical process encompassed descriptive statistical analysis, instrument validity and reliability testing, classical assumption checks, regression modeling, and hypothesis evaluation through t-tests, F-tests, and determination coefficient analysis. The results demonstrate that both compensation and the work environment exert statistically significant individual effects on employee performance. Furthermore, when assessed jointly, these two variables contribute meaningfully to performance outcomes, as indicated by a coefficient of determination value of 51.8%. This suggests that compensation and work environment collectively explain 51.8% of the variance in employee performance, while the remaining 48.2% is attributable to other factors not included in the scope of this investigation.

Keywords: *Compensation, work environment, employee performance*

PENDAHULUAN

Variasi dalam kinerja pegawai dipengaruhi oleh beragam aspek, salah satunya adalah sistem kompensasi. Secara esensial, individu bekerja tidak hanya untuk berkontribusi secara profesional, tetapi juga demi memperoleh pendapatan guna memenuhi kebutuhan hidup. Oleh karena itu, ketika organisasi memberikan penghargaan atas dedikasi dan pencapaian melalui kompensasi yang layak, hal tersebut mendorong peningkatan rasa tanggung jawab dan kesetiaan pegawai terhadap institusi.

Pemberian kompensasi yang tepat dapat menjadi katalisator dalam memacu semangat kerja, sehingga karyawan lebih berfokus dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Dalam ranah pengelolaan sumber daya manusia, kompensasi berfungsi sebagai mekanisme strategis yang digunakan untuk

memotivasi, mempertahankan, dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.. Ketika kompensasi dirancang secara adil dan proporsional, upaya ini tidak sekadar meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat motivasi intrinsik karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Besaran kompensasi yang diterima juga mencerminkan seberapa besar nilai dan kontribusi pegawai di mata organisasi. (Yanti, 2021).

Salah satu determinan tambahan yang berperan dalam membentuk tingkat performa individu dalam organisasi dapat dipengaruhi secara langsung oleh karakteristik dan kenyamanan lingkungan kerja yang tersedia. Lingkungan kerja merujuk pada situasi fisik maupun sosial yang mengelilingi individu saat mereka menjalankan tanggung jawab profesionalnya. Keadaan ini memiliki potensi untuk memengaruhi efektivitas dan

kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas operasional perusahaan. Dengan kata lain, kualitas lingkungan kerja dapat berdampak langsung terhadap produktivitas dan motivasi kerja, sehingga menjadi elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. (Nasution, 2020).

Lingkungan kerja umumnya terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu fisik dan nonfisik. Aspek fisik meliputi berbagai elemen nyata atau material yang terdapat dalam tempat kerja, seperti intensitas kebisingan, suhu udara, tingkat kelembaban, serta desain interior termasuk pemilihan warna ruangan. Aspek-aspek tersebut turut mendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman dan produktif.

Di sisi lain, komponen lingkungan kerja yang bersifat non-fisik mencerminkan interaksi sosial, hubungan antarindividu, serta pola komunikasi yang berkembang di dalam organisasi, meliputi interaksi antar pegawai, baik dalam hubungan horizontal antar rekan kerja maupun dalam hubungan vertikal antara pimpinan dan bawahan. Kualitas hubungan interpersonal ini turut menentukan suasana kerja dan berdampak pada kinerja serta kesejahteraan psikologis karyawan. (Sedarmayanti, 2017).

Penelitian ini dilaksanakan di salah satu organisasi public, yaitu Sekretariat DPRD Provinsi Riau merupakan entitas yang menjalankan fungsi pendukung administratif guna menunjang pelaksanaan tugas legislatif DPRD. Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 61 Tahun 2021 mengenai posisi, susunan organisasi, tanggung jawab, dan mekanisme kerja Sekretariat DPRD, institusi ini memiliki kewenangan dalam pengelolaan aspek kesekretariatan dan keuangan DPRD. Di samping itu, Sekretariat berperan dalam memperlancar pelaksanaan fungsi DPRD, termasuk mengatur dan menyediakan tenaga ahli yang diperlukan untuk mendukung

pemanfaatan hak serta pelaksanaan kewenangan DPRD sesuai dengan kebutuhan kelembagaan.

Untuk mengukur kinerja pegawai, Sekretariat DPRD Provinsi Riau telah melakukan pengukuran Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Untuk nilai SKP pegawai tahun 2019-2023, Informasi tersebut tersaji secara rinci dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Skor Sasaran Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Skor Sasaran Kerja Pegawai (SKP)		
		1	2	3
2019	195	3	192	0
2020	198	2	196	0
2021	200	7	193	0
2022	195	0	192	0
2024	193	0	193	0

Sumber: Sekretariat DPRD Provinsi Riau (2024)

Keterangan:

1 = Di atas ekspektasi

2 = Sesuai Ekspektasi

3 = Dibawah ekspektasi

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa penilaian pegawai mayoritas berada pada posisi nilai 2 yang berarti sesuai dengan ekspektasi, Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau tergolong memadai, meskipun belum melampaui standar ekspektasi manajerial. Dengan demikian, kinerja yang ditunjukkan masih berada dalam batas target yang diharapkan, namun belum mencerminkan tingkat performa unggul yang menjadi tolok ukur kualitas kinerja optimal menurut perspektif manajemen.

Selanjutnya penulis melakukan juga melakukan wawancara kepada beberapa staff di Sekretariat DPRD, Berdasarkan hasil wawancara ditemukan fenomena yang berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja. Berikut fenomena yang penulis temukan: Kompensasi yang

diberikan masih belum optimal dalam mendorong kinerja pegawai, terutama bagi pegawai honorer, karena dalam pelaksanaannya pegawai honorer hanya mendapatkan kompensasi berupa gaji setiap bulannya tanpa ada insentif lain, walaupun ada hanya kebijakan masing-masing bagian. Dari segi kompensasi non finansial juga masih belum optimal, dimana masih ada kesenjangan fasilitas dan sarana prasarana yang diberikan bagi PNS dan pegawai honorer.

Selanjutnya lingkungan kerja pegawai juga masih belum sepenuhnya optimal dijumpai adalah banyaknya para pegawai tidak fokus dalam bekerja salah satunya disebabkan dari lingkungan fisik seperti suasana ruangan yang kurang kondusif sehingga pegawai terlihat kurang bersemangat. Dari segi lingkungan non fisik juga dapat dilihat dari hubungan pegawai, dimana terlihat beberapa pegawai yang saling bersaing untuk mendapatkan perhatian atasan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan dari hubungan kerja yang dijalankan, mencakup aspek finansial, layanan, serta berbagai tunjangan (Simamora, 2014). Secara konseptual, kompensasi dapat dipahami sebagai balasan atas kontribusi dan kinerja individu dalam mendukung tujuan organisasi. Bentuk kompensasi ini dapat disalurkan melalui mekanisme langsung seperti gaji dan insentif, maupun secara tidak langsung melalui fasilitas tambahan dan bentuk penghargaan lainnya yang tidak berbentuk uang tunai (Mahmudah, 2019).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang terdapat di dalam organisasi atau perusahaan, tempat

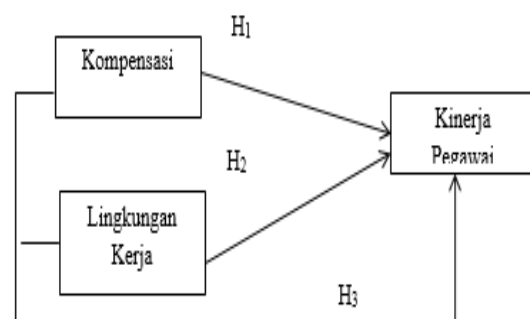
di mana pegawai melaksanakan aktivitas kerjanya secara rutin (Siagian, 2014). Faktor-faktor yang membentuk lingkungan kerja mencakup berbagai elemen yang berada di sekitar individu saat bekerja, dan memiliki potensi untuk memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas. Elemen-elemen tersebut meliputi tingkat kelembapan udara, sistem ventilasi, intensitas pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan area kerja, serta kelengkapan dan kesesuaian fasilitas kerja yang tersedia (Isyandi, 2014).

Kinerja Pegawai

Kinerja individu dalam organisasi merepresentasikan hasil kerja yang dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif, sebagai konsekuensi dari pelaksanaan tugas yang dijalankan sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang telah ditentukan oleh institusi (Robbins, 2016). Selain itu, kinerja dapat diartikan sebagai wujud nyata dari motivasi serta dedikasi individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Indrastuti, 2017). Lebih jauh lagi, kinerja mencerminkan sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya berdasarkan uraian tugas dan standar operasional yang telah ditetapkan oleh organisasi (Siagian, 2014).

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Paradigma Penelitian



Sumber: Penulis

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau yang pada tahun 2023 tercatat sebanyak 193 orang. Penentuan jumlah responden dilakukan Melalui penerapan rumus Slovin, jumlah sampel yang representatif berhasil ditentukan sebanyak 130 pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan pengambilan sampel acak sederhana (simple random sampling), yang memberikan kesempatan yang setara bagi setiap individu dalam populasi untuk terpilih sebagai responden.

Penelitian ini memanfaatkan dua jenis sumber data: primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung dari pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Informasi yang dihimpun bersifat kuantitatif dan diperoleh melalui distribusi kuesioner. Dalam proses pengambilan data, digunakan instrumen survei berbasis skala Likert untuk menangkap persepsi dan tanggapan responden secara terukur.

Tabel 2
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi	1. Kompensasi financial	<i>likert</i>
	2. Kompensasi non finansial	
Lingkungan Kerja	1. Linkungan kerja fisik	<i>likert</i>
	2. Lingkungan kerja non fisik	
Kinerja Pegawai	1. Kualitas kerja	<i>Likert</i>
	2. Kuantitas kerja	
	3. Produktivitas	
	4. Efektivitas	

Sumber: Pegawai Sekretariat DPRD

Penelitian ini menggunakan analisis data dengan pendekatan statistik deskriptif untuk menyajikan informasi umum mengenai karakteristik para responden secara menyeluruh. sebagai objek kajian. Tahapan selanjutnya melibatkan pengujian hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, digunakan metode regresi linier

berganda. Analisis ini didukung oleh penggunaan perangkat lunak SPSS guna memastikan akurasi hasil yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)			
X1.1	0,346	0,193	Valid
X1.2	0,521	0,193	Valid
X1.3	0,547	0,193	Valid
X1.4	0,610	0,193	Valid
X1.5	0,474	0,193	Valid
Lingkungan Kerja (X2)			
X2.1	0,383	0,193	Valid
X2.2	0,568	0,193	Valid
X2.3	0,657	0,193	Valid
X2.4	0,313	0,193	Valid
X2.5	0,278	0,193	Valid
X2.6	0,646	0,193	Valid
X2.7	0,672	0,193	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y.1	0,351	0,193	Valid
Y.2	0,701	0,193	Valid
Y.3	0,541	0,193	Valid
Y.4	0,411	0,193	Valid
Y.5	0,291	0,193	Valid
Y.6	0,512	0,193	Valid
Y.7	0,367	0,193	Valid
Y.8	0,340	0,193	Valid
Y.9	0,701	0,193	Valid
Y.10	0,587	0,193	Valid

Sumber: Data Olahan (2025)

Merujuk pada temuan dari pengujian validitas, seluruh butir pernyataan yang merepresentasikan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai disimpulkan terpenuhinya syarat uji validitas. Dengan demikian, instrumen ini dinilai valid dan reliabel dalam mengukur setiap konstruk secara tepat.

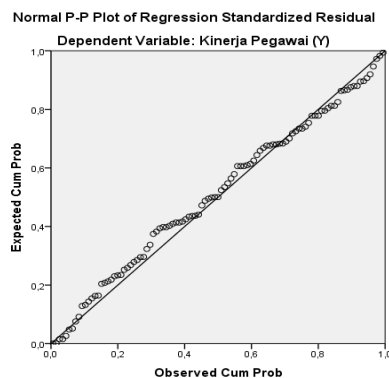
Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Standar	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,60	0,736	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,60	0,779	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,803	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2025)

Sebagaimana tersaji dalam Tabel 4, dapat diamati bahwa koefisien reliabilitas instrumen kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai keuangan sudah reliabel.

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Olahan (2025)

Dari visualisasi pada Gambar 2, hasil pengujian menggunakan P-Plot memperlihatkan titik-titik data cenderung mengikuti pola garis lurus secara konsisten. Temuan ini mengindikasikan bahwa distribusi data mendekati normal, dengan demikian dapat diasumsikan normalitas telah terpenuhi, menandakan bahwa data memiliki kelayakan untuk dianalisis lebih lanjut dalam rangka pengujian hipotesis..

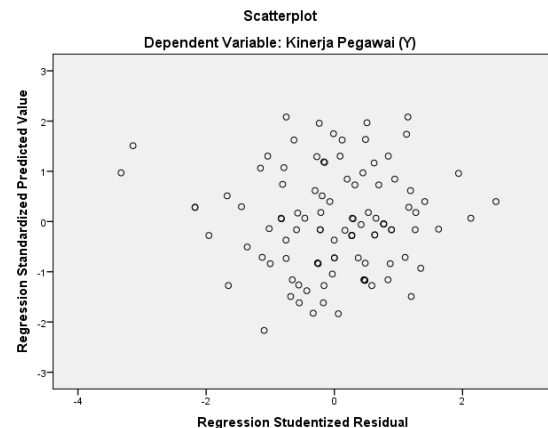
Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi (X1)	0,683	1,464
Lingkungan Kerja (X3)	0,683	1,464

Sumber: Data Olahan (2025)

Seluruh variabel independen dalam analisis ini memiliki nilai VIF yang tidak melebihi angka 10, serta nilai toleransi yang lebih tinggi dari 0,10. sehingga antarvariabel bebas tidak memiliki korelasi linear yang kuat yang dapat mengganggu interpretasi hasil..

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan hasil visualisasi dari Scatterplot, distribusi titik-titik data tampak acak dan tidak membentuk pola yang konsisten, seperti pelebaran atau penyempitan yang mengindikasikan pola tertentu. Hal ini memberikan indikasi bahwa fenomena heteroskedastisitas tidak ditemukan dalam data yang digunakan, sehingga model regresi dapat dianggap memenuhi asumsi kestabilan varians residual.

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,224	2,724		4,855	,000
Kompensasi (X1)	,945	,141	,555	6,681	,000
Lingkungan Kerja (X2)	,326	,108	,250	3,012	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Olahan (2025)

$$Y = 13,224 + 0,945 X_1 + 0,326 X_2$$

Persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai awal kinerja pegawai adalah 13,224 saat variabel bebas bernilai nol. Setiap peningkatan dalam kompensasi (X1) akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,945, sedangkan lingkungan kerja (X2) memberikan kontribusi peningkatan sebesar 0,326, dengan mengasumsikan bahwa seluruh variabel lain berada dalam kondisi tetap.

Hasil Uji t

Dari hasil analisis pada Tabel 5, ditemukan bahwa variabel kompensasi memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperlihatkan dengan angka t hitung yaitu 6,681 lebih di atas angka t tabel 1,983, dan angka sig yaitu 0,000 yang berada di bawah batas kritis 0,05. Sementara itu, variabel lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sebagaimana dibuktikan oleh angka t hitung yaitu 3,012 di atas angka t tabel 1,983, dan angka sig yaitu 0,003 yang berada di bawah batas kritis 0,05.

Hasil Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	825,505	2	412,752	55,917	,000 ^b
	Residual	738,146	100	7,381		
	Total	1563,650	102			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data Olahan (2025)

Merujuk pada hasil analisis yang tersaji dalam tabel, diperoleh nilai Fhitung sebesar 55,917 yang lebih tinggi dibandingkan Ftabel sebesar 2,69. Dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 yang berada di bawah batas kritis 0,05, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y)

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,528	,518	2,717

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Olahan (2025)

Adjusted R Square sebesar 0,518 mengindikasikan bahwa kompensasi dan kondisi lingkungan kerja berkontribusi terhadap 51,6% variasi dalam kinerja pegawai. Sementara itu, 48,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar ruang lingkup studi ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis mengonfirmasi bahwa kompensasi yang dirancang secara proporsional memiliki dampak nyata terhadap optimalisasi kinerja pegawai. Peningkatan kualitas kompensasi yang diberikan kepada karyawan berbanding lurus dengan peningkatan performa kerja yang mereka tunjukkan. Temuan ini mencerminkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di Sekretariat DPRD Provinsi Riau telah berjalan secara efektif, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Ketika kompensasi yang diberikan sesuai dengan ekspektasi dan beban kerja pegawai, maka motivasi kerja cenderung meningkat, yang pada akhirnya mendorong pencapaian kinerja secara maksimal.

Hasil penelitian ini Temuan ini merefleksikan bahwa kompensasi yang dirancang secara adil dan memadai mampu mendorong peningkatan performa individu dalam organisasi. Sebaliknya, ketika sistem kompensasi yang diterapkan tidak proporsional atau kurang sesuai, maka hal tersebut berpotensi menurunkan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Simamora (2015) mengemukakan bahwa kompensasi memiliki hubungan dengan kinerja pegawai bersifat signifikan karena melalui pemberian insentif yang proporsional, pegawai merasa lebih dihargai, sehingga terdorong untuk memberikan hasil kerja terbaik

Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan studi Latif et al. (2023) serta Afriani et al. (2022), yang sama-sama menunjukkan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai secara bersama-sama. Kedua penelitian ini memperkuat bukti mengenai pemberian kompensasi yang tepat berperan dalam

mengoptimalkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis hipotesis, ditemukan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya, semakin kondusif dan optimal lingkungan kerja baik dari sisi fisik maupun psikososial semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai oleh pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja di Sekretariat DPRD Provinsi Riau telah berfungsi secara efisien dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan pencapaian kinerja terbaik. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan menyenangkan turut membentuk motivasi positif, yang pada gilirannya mendorong pegawai untuk menjalankan tugas secara lebih efisien dan berkualitas

Kondisi fisik di tempat kerja, seperti pencahayaan, kebersihan, suhu ruangan, dan kenyamanan fisik, memiliki dampak besar pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan bebas dari gangguan dapat meningkatkan konsentrasi dan efisiensi kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan yang tidak nyaman atau berantakan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan menurunkan produktivitas. Hubungan sosial yang baik antara pegawai dan rekan kerja, serta antara pegawai dengan atasan, sangat berpengaruh terhadap suasana kerja.

Lingkungan yang mendukung kerja tim, komunikasi terbuka, dan kolaborasi antar pegawai akan meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja didominasi oleh konflik interpersonal atau minimnya dukungan sosial, hal tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja dan memberikan dampak negatif terhadap pencapaian kinerja pegawai. Ketidakharmonisan dalam hubungan kerja

serta kurangnya rasa saling mendukung dapat menghambat produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas.. Robinson & Judge (2016) menekankan pentingnya faktor-faktor sosial dalam lingkungan kerja, seperti hubungan antar pegawai, komunikasi yang baik, dan dukungan dari atasan, yang dapat mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik pegawai. Selain itu, aspek fisik yang mendukung di lingkungan kerja seperti pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang sesuai, serta tingkat kebersihan yang terjaga berkontribusi terhadap peningkatan fokus dan efisiensi kerja. Kondisi tersebut secara tidak langsung mendorong peningkatan kinerja pegawai melalui terciptanya suasana kerja yang lebih kondusif dan produktif..

Konsistensi hasil dalam penelitian ini memperkuat bukti-bukti yang telah dipaparkan dalam studi-studi sebelumnya dimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, sejumlah peneliti tersebut diantaranya: Komala & Arnu (2023) serta Rosa & Karnelis (2023) yang menemukan bahwa.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan dari perhitungan hipotesis mengindikasikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan menghasilkan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya, perbaikan kualitas kompensasi dan kondisi kerja secara terpadu berpotensi mendorong produktivitas tenaga kerja di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Riau.. Riset ini menegaskan bahwa sinergi antara sistem penghargaan dan suasana kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam mendorong pencapaian kinerja optimal..

Temuan penelitian juga ini menunjukkan bahwa kompensasi (gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya) maupun lingkungan kerja (kondisi fisik

dan sosial tempat kerja) memiliki dampak besar terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan kondisi kerja yang kondusif saling melengkapi dan berinteraksi secara dinamis, sehingga secara kolektif mampu memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja yang positif membantu pegawai merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Ketika kedua faktor ini bekerja bersama-sama akan menciptakan kondisi yang ideal bagi pegawai untuk mencapai potensi terbaik dan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Temuan ini memperkuat teori-teori manajemen SDM yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja Berperan krusial dalam memperkuat dorongan intrinsik serta produktivitas tenaga kerja. Penyediaan kompensasi yang proporsional disertai dengan pembentukan suasana kerja yang kondusif berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai, organisasi dapat membangun budaya kerja produktif dan loyalitas pegawai. Menurut John W. Newstrom (2011), faktor eksternal seperti kompensasi dan lingkungan kerja merupakan determinan utama perilaku kerja pegawai.

Temuan dalam riset ini konsisten atau sesuai dengan studi yang telah diteliti oleh Anandita et al. (2023) dan Permana et al. (2022), sama-sama mengidentifikasi bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi dengan signifikan pada kinerja pegawai. Kedua penelitian tersebut memperkuat bukti bahwa kombinasi antara sistem penghargaan yang tepat dan kondisi kerja yang mendukung berperan penting dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Riset ini mengungkap faktor kompensasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Artinya, ketika kompensasi yang diterima semakin memadai, maka kinerja pegawai cenderung meningkat.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja terbukti berperan sangat urgent dalam mendorong kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menunjang aktivitas kerja akan memperkuat motivasi serta produktivitas.

Lebih lanjut, analisis simultan menunjukkan bahwa kombinasi antara kompensasi yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Dengan demikian, upaya peningkatan kompensasi dan perbaikan lingkungan kerja menjadi strategi penting dalam memperkuat kinerja aparatur di Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Saran

Bagi Instansi, hendaknya dapat memberikan tunjangan yang memadai untuk pegawai sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukannya serta dapat menyediakan fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan diantaranya dapat menyediakan transportasi bagi pegawai yang membutuhkan.

Bagi Pegawai, hendaknya pegawai memahami seluruh jenis kompensasi yang ditawarkan oleh organisasi dan gunakan hak tersebut secara maksimal. Selanjutnya pegawai diharapkan dapat Menciptakan sinergi positif dengan rekan sejawat dan atasan guna mendukung iklim kerja yang kondusif. Kolaborasi yang baik meningkatkan efektivitas tim dan menciptakan suasana kerja yang mendukung.

Penelitian mendatang dapat dikembangkan dengan mengintegrasikan variabel tambahan yang berpotensi memengaruhi performa karyawan, seperti dorongan kerja, intensitas tugas, sistem penghargaan dan sanksi, serta faktor relevan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, W., Arifin, J., & Jamaludin. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong. *Jurnal Akuntansi, Pajak, dan Bisnis (JAPB)*, 3(2).
- Indrastuti. (2017). *Manajemen sumber daya strategik* (Edisi revisi). Badan.
- Isyandi, B. (2014). *Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif global*. Unri Press.
- Komala, N. L., & Arnu, A. P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Bekasi (Studi kasus: UPTD Balai Pelatihan Kerja Kabupaten Bekasi). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis: JAMBURA*, 6(3).
- Latif, M., Yantu, I., & Bahsoan, A. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis: JAMBURA*, 5(3).
- Mahmudah, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Manajemen Press, Universitas Bhayangkara Surabaya
- Permana, A. S. J., Sutrisna, A., & Oktaviani, N. F. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management and Creative Business*, 1(2).
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.Penerbit.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku organisasi* (ed. revisi). Salemba Empat (UBHARA).

- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku organisasi* (Terj. [Nama penerjemah jika diketahui], ed. ke-16). Salemba Empat.
- Rosa, B., & Karnelis. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai: Studi kasus pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang. Dalam *Prosiding Seminar Nasional Peningkatan Mutu Pendidikan* (Vol. 4, No. 1).
- Sedarmayanti, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (ed. revisi). STIE YKPN.
- Yusuf, M. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. Prenada Media.Universitas Riau.