

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Tangerang

Bagas Adi Prasetyo¹, Desy Suryani², Martinus Wahyu Purnomo³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

Jl. Kamal Raya No.18, RT.6/RW.3, Cengkareng Tim., Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, 11730

Email: bagasadi134@gmail.com¹, detsy.dsn@bsi.ac.id², martinus.myo@bsi.ac.id³

Submit:
28-09-2025

Revisi:
05-10-2025

Terima
12-10-2025

Terbit Online:
14-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk di BAPPEDA Kabupaten Tangerang. Fenomena yang ditemukan menunjukkan adanya keterlambatan penyelesaian dokumen, rendahnya motivasi, serta kurangnya kolaborasi antarbidang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner kepada 52 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $4,560 > t$ tabel $1,676$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan dengan t hitung $3,588 > t$ tabel $1,676$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung $104,303 > F$ tabel $3,187$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,802$ menunjukkan bahwa $80,2\%$ variasi kinerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kompensasi, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

Abstracts - Employee performance is a crucial factor in achieving organizational goals, including at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Tangerang Regency. The observed phenomena indicate delays in document completion, low motivation, and a lack of interdepartmental collaboration. These conditions suggest that compensation and the work environment may influence employee performance. This study aims to analyze the effect of compensation and work environment on employee performance at BAPPEDA Tangerang Regency. The research employed a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 52 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results show that compensation has a significant effect on employee performance, with a t -value of $4.560 > t$ -table 1.676 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The work environment also has a significant effect, with a t -value of $3.588 > t$ -table 1.676 and a significance level of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, compensation and work environment significantly affect employee performance, with an F -value of $104.303 > F$ -table 3.187 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.802 indicates that 80.2% of the variation in performance is explained by these two variables.

Keywords: Compensation, Employee Performance, Work Environment

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, sektor publik menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Pemerintah dituntut adaptif, inovatif, dan responsif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai menjadi faktor strategis yang menentukan tercapainya good governance yang efektif,

transparan, serta berkelanjutan. Dalam konteks global, berbagai negara mulai menerapkan sistem manajemen kepegawaian berbasis kompetensi, merit system, dan pemberian penghargaan yang adil. Dua aspek yang paling sering disoroti adalah kompensasi yang setara dan lingkungan kerja yang kondusif, karena keduanya

terbukti berpengaruh langsung terhadap motivasi, loyalitas, dan kinerja pegawai.

Di Indonesia, reformasi birokrasi terus digalakkan melalui kebijakan strategis Kementerian PAN-RB, khususnya sistem manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) berbasis merit. Namun, implementasinya masih menghadapi kendala, salah satunya terkait ketidaksesuaian kompensasi dengan beban kerja, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung produktivitas. Kondisi ini juga terlihat pada pemerintah daerah, termasuk di Kabupaten Tangerang, yang tengah menghadapi peningkatan kebutuhan perencanaan pembangunan seiring pertumbuhan ekonomi wilayah.

Sebagai instansi yang berperan penting dalam merumuskan kebijakan pembangunan, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Tangerang menuntut kinerja pegawai yang optimal. Namun, observasi awal menunjukkan adanya keterlambatan penyusunan dokumen, rendahnya motivasi kerja, serta kurangnya kolaborasi antarbidang. Hal ini mengindikasikan adanya masalah pada sistem kompensasi dan lingkungan kerja, yang berpotensi menurunkan kinerja pegawai.

Secara teoritis, penelitian ini mengacu pada: (1) Teori Dua Faktor Herzberg, yang membagi faktor kepuasan kerja menjadi hygiene factor (kompensasi, kondisi kerja) dan motivator (prestasi, tanggung jawab); (2) Teori Keadilan Adams, yang menekankan pentingnya persepsi keadilan dalam kompensasi terhadap motivasi dan kinerja; serta (3) Teori Kinerja Gibson, yang menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi faktor individu, organisasional, dan psikologis, termasuk kompensasi dan lingkungan kerja.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menunjukkan pengaruh positif kompensasi maupun lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Rahmadhani & Priyanti, 2022); (Genoveva, 2021); (Suharyat et al., 2023). Namun, sebagian besar hanya menguji variabel secara parsial atau dalam konteks swasta/manufaktur. Kajian simultan pada instansi pemerintah daerah, khususnya BAPPEDA, masih terbatas. Research gap ini memperkuat urgensi penelitian.

1.1 Indikator Penelitian

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, indikator pada masing-masing variabel ditetapkan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1): gaji pokok, tunjangan, bonus dan insentif, fasilitas pendukung, dan kesempatan pengembangan karir (Saputri B, Della Anggita, 2025).
2. Lingkungan Kerja (X2): kondisi fisik ruang kerja (Lisda L. Asi., 2020), fasilitas kerja (Lastuti & Febriana, 2022), hubungan antar pegawai (Putri et al., 2020), hubungan dengan atasan (Yosi Hana Fibri et al., 2023), dan Budaya Organisasi (Muhammad Akbar Agung Pratama et al., 2020).
3. Kinerja Pegawai (Y): kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan komitmen terhadap tugas (Salsabilla Putri Ananda, 2025)

1.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Tangerang.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Tangerang.

H3: Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Tangerang.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BAPPEDA Kabupaten Tangerang berjumlah 52 orang, yang sekaligus dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup skala Likert lima poin yang disusun berdasarkan indikator variabel: kompensasi (gaji, tunjangan, penghargaan, fasilitas), lingkungan kerja (kondisi fisik, hubungan kerja, komunikasi, dukungan atasan), dan kinerja pegawai (kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi).

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Uji statistik meliputi uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, semakin tinggi motivasi dan kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Tangerang. Demikian pula, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kondisi kerja yang nyaman, hubungan harmonis, serta dukungan pimpinan terbukti mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 80,2%. Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg, Adams, dan Gibson yang menekankan pentingnya kompensasi adil serta lingkungan kerja kondusif dalam meningkatkan kinerja. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya (Rahmadhani & Priyanti, 2022; Genoveva, 2021; Suharyat et al., 2023), sekaligus menegaskan bahwa penguatan kedua aspek tersebut merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik.

3.1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan mengevaluasi sejauh mana alat ukur mampu merepresentasikan konsep yang dikaji secara empiris, sehingga data yang dihasilkan memiliki

landasan teoritis yang dapat dipertanggungjawabkan (Soegiyono, 2021). Penelitian ini menggunakan responden sebanyak adalah 52, maka derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus $n-2$, yaitu 50, sehingga berdasarkan taraf signifikansi 5% (0,05) diperoleh nilai r tabel sebesar (0,2732).

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Uraian	R hitung	R tabel	Hasil
Kompensasi (X1)	X1.1	0,834	0,2732	Valid
	X1.2	0,854	0,2732	Valid
	X1.3	0,841	0,2732	Valid
	X1.4	0,813	0,2732	Valid
	X1.5	0,816	0,2732	Valid
	X1.6	0,809	0,2732	Valid
	X1.7	0,830	0,2732	Valid
	X1.8	0,876	0,2732	Valid
	X1.9	0,821	0,2732	Valid
	X1.10	0,772	0,2732	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,794	0,2732	Valid
	X2.2	0,810	0,2732	Valid
	X2.3	0,883	0,2732	Valid
	X2.4	0,807	0,2732	Valid
	X2.5	0,835	0,2732	Valid
	X2.6	0,879	0,2732	Valid
	X2.7	0,817	0,2732	Valid
	X2.8	0,800	0,2732	Valid
	X2.9	0,834	0,2732	Valid
	X2.10	0,818	0,2732	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,818	0,2732	Valid
	Y2	0,806	0,2732	Valid
	Y3	0,886	0,2732	Valid
	Y4	0,870	0,2732	Valid
	Y5	0,853	0,2732	Valid
	Y6	0,867	0,2732	Valid
	Y7	0,884	0,2732	Valid
	Y8	0,826	0,2732	Valid
	Y9	0,842	0,2732	Valid
	Y10	0,829	0,2732	Valid

Sumber: (data diolah oleh peneliti, 2025)

Dari pengujian validitas instrumen pada variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y), didapatkan bahwa setiap nilai r hitung lebih tinggi dari nilai r tabel 0,2732, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak dipergunakan.

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna mengukur tingkat konsistensi hasil yang diperoleh dari pengukuran berulang terhadap objek yang sama (Soegiyono, 2021). Suatu instrumen dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi apabila responden memberikan jawaban yang konsisten terhadap item yang sama meskipun diuji pada waktu yang berbeda.

Pengukuran reliabilitas instrumen pada penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* (α), dimana instrumen dikategorikan reliabel jika nilai α lebih besar dari 0,60, serta kurang reliabel jika nilai α di bawah angka tersebut.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Sig	Hasil
Kompensasi (X1)	0,785	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,785	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,787	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Sumber: (data diolah oleh peneliti, 2025)

Uji reliabilitas yang menggunakan *Cronbach's Alpha* memperoleh nilai α 0,785 pada variabel Kompensasi (X1), 0,785 pada Lingkungan Kerja (X2), serta 0,787 pada Kinerja Pegawai (Y), yang berarti instrumen pada semua variabel sudah memenuhi syarat reliabilitas karena nilainya lebih dari 0,60.

3.3. Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah pola sebaran data residual mengikuti bentuk distribusi normal yang menjadi syarat dasar analisis regresi. Data dinilai normal berdasarkan hasil pengujian signifikansi (Sig.) pada tingkat 0,05. Nilai Sig. di atas 0,05 menunjukkan distribusi data normal, sedangkan nilai di bawah itu menandakan data tidak normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89561840
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.059
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

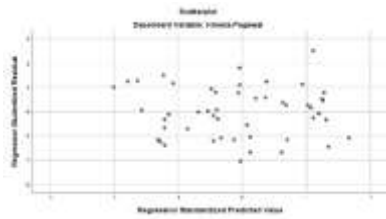
Sumber: (data diolah oleh peneliti, 2025)

Berdasarkan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* tercatat 0,200, sehingga residual dianggap berdistribusi normal karena nilai ini lebih besar dari 0,05.

3.4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan guna mengevaluasi apakah varians galat pada model regresi memiliki sifat yang tetap atau berubah-ubah pada setiap nilai prediktor. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* dan *scatterplot* dilakukan dengan mengacu pada nilai signifikansi (Sig.). Jika Sig. lebih dari 0,05, model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas, tetapi jika kurang dari 0,05, terdapat indikasi heteroskedastisitas. *Scatterplot* dipakai untuk menilai pola residual, di mana pola yang acak mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas, sedangkan pola yang sistematis menandakan sebaliknya.

diolah
2025)



Sumber: (data
oleh peneliti,

Gambar 1. Uji

Heteroskedastisitas Metode *Scatterplot*

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa residual tersebar acak di sekitar garis nol dan tidak terdapat pola terstruktur, yang menandakan terpenuhinya asumsi homoskedastisitas serta ketiadaan heteroskedastisitas pada model regresi,

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas Metode *Gleiser*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.182	1.321		2.409	.020
	X1	.026	.063	.106	.405	.687
	X2	-.049	.064	-.199	-.759	.451

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: (data diolah oleh peneliti, 2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Gleiser*, nilai Sig. untuk variabel Kompensasi (X1) tercatat sebesar 0,687 dan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,451. Karena seluruh nilai berada di atas 0,05, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terindikasi mengalami heteroskedastisitas.

3.5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi signifikan antar variabel independen dalam model regresi. Tingginya tingkat multikolinearitas dapat menyebabkan estimasi regresi menjadi bias dan kurang dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model dianggap bebas dari multikolinearitas jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.293	3.410
	Lingkungan Kerja	.293	3.410

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

oleh

Sumber:
(data
diolah
peneliti,
2025)

Hasil
pengujian

multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,293 dan VIF sebesar 3,410. Nilai-nilai ini memenuhi syarat bebas multikolinearitas, yaitu Nilai Tolerance yang melebihi 0,10 dan VIF yang berada di bawah angka 10

mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

3.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk menguji hubungan antara beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, metode tersebut diterapkan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.334	2.316		1.440	.156
	Kompensasi	.506	.111	.525	4.560	.000
	Lingkungan Kerja	.402	.112	.413	3.588	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: (data diolah oleh peneliti, 2025)

Dari output analisis regresi linear berganda yang disajikan dalam Tabel IV.13, dapat dirumuskan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 3,334 + 0,506 X_1 + 0,402 X_2 + e$$

Dari hasil pernyataan diatas, berikut ini hasil dari pengujian regresi linear berganda:

1. Nilai positif konstanta sebesar 3,334 dalam persamaan regresi mengindikasikan bahwa meskipun variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dianggap tidak berpengaruh atau bernilai nol, kinerja pegawai (Y) tetap memiliki nilai dasar sebesar 3,334. Dengan demikian, nilai ini merepresentasikan kondisi awal kinerja pegawai sebelum pengaruh variabel independen diperhitungkan.
2. Koefisien positif sebesar 0,506 pada variabel Kompensasi (X1) mengindikasikan bahwa setiap kenaikan kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,506 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X2) tetap konstan. Hasil ini menegaskan bahwa kompensasi berperan positif dalam meningkatkan kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Tangerang.
3. Nilai koefisien 0,402 pada variabel Lingkungan Kerja (X2) mengindikasikan bahwa perbaikan dalam lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,402 satuan, selama kompensasi (X1) tetap konstan. Temuan ini mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

3.7. Uji t (Parsial)

(Soegiyono, 2021) menyatakan bahwa uji t bertujuan menilai kontribusi satu variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan mengendalikan pengaruh dari variabel bebas lainnya. Uji ini juga digunakan untuk menilai kekuatan dan arah hubungan antar dua variabel secara parsial, sekaligus

mengendalikan efek variabel lain yang mungkin memengaruhi hubungan tersebut. Untuk menentukan batas signifikansi dalam uji t, digunakan tingkat signifikansi 0,05 dan rumus $df = n - k - 1$, yakni $52 - 2 - 1 = 49$. Nilai t tabel sebesar 1,676 dijadikan acuan untuk menilai signifikansi kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.334	2.316		1.440	.156
	Kompensasi	.506	.111	.525	4.560	.000
	Lingkungan Kerja	.402	.112	.413	3.588	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: (data diolah oleh peneliti, 2025)

Hasil uji t parsial yang disajikan dalam tabel diatas, diperoleh informasi mengenai sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,560 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai ini lebih besar dari t tabel sebesar 1,676 ($4,560 > 1,676$) dan nilai signifikansinya berada di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, Ho1 ditolak dan H1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Tangerang. Semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai.
2. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,588 dengan signifikansi 0,001. Karena t hitung $>$ t tabel ($3,588 > 1,676$) dan nilai signifikansi $<$ 0,05, maka Ho2 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Tangerang.

3.8. Uji F (Simultan)

(Imam Ghozali, 2021) menyatakan bahwa uji F digunakan untuk menilai apakah keseluruhan variabel independen dalam model regresi ganda secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1820.462	2	910.231	104.303	.000 ^b
	Residual	427.615	49	8.727		
	Total	2248.077	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber: (data diolah oleh peneliti, 2025)

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada table diatas, diperoleh F hitung sebesar 104,303 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena F hitung $>$ F tabel (3,187) dan Sig. $<$ 0,05, maka Ho3 ditolak dan H3 diterima. Artinya, kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di BAPPEDA Kabupaten Tangerang.

3.9. Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien Determinasi Parsial digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

Tabel 9. Koefisien Determinasi Parsial Variabel Kompensasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.755	3.28621

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: (data diolah oleh peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,755 menunjukkan bahwa sebesar 75,5% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompensasi (X1), sementara sisanya 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi dominan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Tangerang.

Tabel 9. Koefisien Determinasi Parsial Variabel Lingkungan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.724	3.49030

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan data pada Tabel IV.7, Hasil koefisien determinasi sebesar 0,724 mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 72,4% terhadap perubahan kinerja pegawai. Sisanya, 27,6%, berasal dari pengaruh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Fakta ini menunjukkan pentingnya pembentukan lingkungan kerja yang kondusif sebagai strategi peningkatan kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Tangerang.

4.0. Koefisien Determinasi Simultan

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini memberikan gambaran seberapa besar peran kolektif variabel independen, seperti kompensasi dan lingkungan kerja, dalam memengaruhi kinerja pegawai. Apabila hasil uji simultan menunjukkan nilai signifikan, maka variabel independen secara keseluruhan memiliki pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependen (Imam Ghozali, 2021).

Tabel 10. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.810	.802	2.95412

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Nilai R Square sebesar 0,802 yang ditunjukkan pada Tabel IV.18 menandakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama menjelaskan 80,2% variasi kinerja pegawai. Sementara itu, 19,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Hal ini menegaskan peran penting kedua variabel dalam memengaruhi kinerja di lingkungan BAPPEDA Kabupaten Tangerang.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Tangerang. Temuan ini bermakna bahwa keadilan dalam pemberian kompensasi dan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman bukan hanya memenuhi kebutuhan dasar pegawai, tetapi juga menjadi pendorong utama peningkatan motivasi dan produktivitas kerja.

Pentingnya temuan ini terletak pada kontribusinya terhadap penguatan teori manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Penelitian ini membuktikan bahwa teori Herzberg, Adams, dan Gibson tetap relevan dalam konteks birokrasi pemerintahan daerah, di mana faktor organisasi seperti kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap perilaku dan kinerja pegawai.

Implikasinya, bagi instansi pemerintah, peningkatan kinerja tidak cukup hanya dengan menegakkan disiplin, tetapi juga harus diiringi kebijakan yang menyeimbangkan kesejahteraan pegawai dan iklim kerja yang mendukung kolaborasi, transparansi, serta penghargaan atas prestasi. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa investasi dalam kompensasi dan lingkungan kerja merupakan strategi fundamental untuk menciptakan birokrasi yang profesional, produktif, dan berdaya saing.

4.2 Saran

1. Bagi manajemen BAPPEDA Kabupaten Tangerang, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi agar tetap adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi pegawai. Selain kompensasi finansial, pengakuan nonfinansial seperti penghargaan, pelatihan, dan kesempatan promosi juga penting untuk meningkatkan motivasi kerja.
2. Dalam aspek lingkungan kerja, instansi perlu menjaga suasana kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta komunikasi internal yang terbuka dan suportif. Dukungan pimpinan yang bersifat partisipatif dapat memperkuat semangat kerja dan loyalitas pegawai.
3. Bagi pegawai, diharapkan mampu memanfaatkan dukungan organisasi dengan meningkatkan profesionalisme, disiplin, dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel seperti kepemimpinan, motivasi, atau budaya organisasi serta menggunakan pendekatan campuran agar hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan pada instansi lain.

REFERENSI

- Genoveva, V. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Mappi). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 396–410. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.719>
- Imam Ghozali. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26*.
- Lastuti, W., & Febriana, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan. *Jurnal Manajemen Dan Dinamika Bisnis*, 1(manajemen), 31–42.
- Lisda L. Asi., et. al. (2020). Journal of Management Science (JMAS). *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(3), 26–36.
- Muhammad Akbar Agung Pratama, Murtir Jeddawi, & Sampara Lukman. (2020). Penerapan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjarnegara Provinsi Jawa Tengah. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(2), 365–386. <https://doi.org/10.54783/jv.v12i2.288>
- Putri, R., Zulfadil, & Maulida, Y. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Facilities on Job Satisfaction and Work Productivity of Employees of PT Subentra Pekanbaru City. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 56–68.
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.
- Salsabilla Putri Ananda, A. R. (2025). *Studi Deskriptif Mengenai Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor (LKjIP), yang menggambarkan capaian sasaran strategis dan efisiensi anggaran dalam periode perjanjian kinerja tahunan . Selanjutnya , pada tahun 2022 , realisasi indikator kinerja juga. April.*
- Saputri B, Della Anggita, A. C. (2025). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Margatama Bangun Karsa Bandar Lampung*. 7(2), 154–162.
- Soegiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Suharyat, Y., Kristian Sumual, A., Yudaningsih, N., Pangemanan, MM, D. A. S., & Wulandari, P. (2023). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West*

Science, 2(1), 51–61.
<https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i1.195>

Yosi Hana Fibri, Abrian, Y., & Fansurya, A. H. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimoderasi Oleh Gaya Kepemimpinan Di Hotel Yuan Garden Pasar Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 20(2), 202–210. <https://doi.org/10.31849/jieb.v20i2.15817>