

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Bandar Lampung

Shelly Stia Trisila¹, Helmita², Susi Indriyani³

^{1,2,3}Universitas Mitra Indonesia, Jl. ZA. Pagar Alam, Bandar Lampung, Lampung
e-mail: shellystia@umitra.ac.id

Article History

Received: 24-10-2024

Revision: 15-11-2024

Accepted: 15-11-2024

Published: 17-11-2024

Abstract. This study aims to determine the influence of compensation and work environment on employee performance at the BNN Lampung Provincial Office. The independent variable contains compensation and the work environment while the bound variable contains employee performance. This study uses multiple linear regression analysis. With a sample of 46 employees in this study. Data is collected through questionnaires that measure compensation levels, work environment, and employee performance. The results of multiple linear regression analysis show that together, compensation (X1) and work environment (X2) have a significant effect on employee performance. The results of the simultaneous test showed that the F value (121.745) > F table (3.21) with a significance value of (0.00) < 0.05, indicating that the regression model as a whole had a high level of significance. Partially, the compensation variable had an effect on employee performance, with a calculated T value of -2.457 and a significance value (0.007) less than 0.05 and a work environment variable also had a significant effect on employee performance, with a calculated T value of -15.504 and a significance value (0.00) smaller than 0.05

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor BNN Provinsi Lampung. Variabel bebas berisi kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat berisi kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Dengan sampel sebanyak 46 pegawai dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur tingkat kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F (121,745) > F tabel (3,21) dengan nilai signifikansi (0,00) < 0,05, menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan memiliki tingkat signifikansi yang tinggi. Secara parsial, variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai T hitung sebesar -2,457 dan nilai signifikansi (0,007) lebih kecil dari 0,05 dan variabel lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai T hitung sebesar -15,504 dan nilai signifikansi (0,00) lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

How to Cite: Trisila, S. et al. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Bandar Lampung. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (5), 2606-2612. [10.54373/ifiheb.v4i5.2055](https://doi.org/10.54373/ifiheb.v4i5.2055)

PENDAHULUAN

BNN merupakan Lembaga yang mempunyai tugas dan fungsi mengkoordinasikan intensi pemerintah terkait dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan nasional penanggulangan narkoba. Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 2007 Badan Narkotika Nasional (BNN), Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten atau Kota (BNNK) merupakan mitra kerja pada tingkat nasional, provinsi dan Kabupaten atau Kota. Dimana masing-masing bertanggung jawab kepada Presiden, Gubernur, Bupati atau Walikota. Dalam hal ini BNNP dan BNN Kabupaten atau kota tidak memiliki hubungan struktural vertikal dengan BNN.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting yang perusahaan terus berjalan. Meskipun ini tidak berhubungan langsung dengan keuangan atau pendapatan perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berimbas pada kinerja perusahaan. Hal ini karena pada dasarnya sumber daya manusia adalah yang bergerak mengelola perusahaan. Potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil akhir dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu. Apabila kita melakukan suatu pekerjaan dengan baik, maka kita akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dalam sebuah organisasi apabila kinerja pegawai baik, maka akan menciptakan kinerja organisasi yang baik, dan sebaliknya apabila kinerja pegawai kurang baik, hal ini akan membentuk kinerja organisasi yang kurang baik juga.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, bonus, insentif dan tunjangan lain seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pemberian kompensasi dalam perusahaan memegang peran yang sangat penting karena akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja. Adanya pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dengan adanya pemberian kompensasi mereka dapat memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Selain faktor pemberian kompensasi, lingkungan kerja sebagai tempat karyawan bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna,

penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat berkerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan terkait ketidaksesuaian tingkat kompensasi dengan risiko dan tanggung jawab di Kantor BNN Kota Bandar Lampung menjadi fokus utama penelitian ini. Salah satu tantangan utama adalah menilai apakah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang karyawan emban dalam menjalankan tugas pencegahan dan pemberantasan narkoba. Dalam lingkungan yang sarat dengan risiko dan tekanan, penting untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan oleh lembaga ini sejalan dengan kompleksitas pekerjaan yang dihadapi. Selanjutnya, kondisi lingkungan kerja di Kantor BNN Kota Bandar Lampung juga menjadi perhatian yang signifikan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan menjadi fokus penelitian, dengan evaluasi terhadap faktor-faktor seperti dukungan atasan, kolaborasi antar rekan kerja, dan ketersediaan sumber daya yang dapat memengaruhi tingkat stres dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini akan meneliti hubungan antara tingkat kompensasi dan kondisi lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di kantor tersebut, untuk memahami apakah faktor-faktor tersebut berkontribusi secara bersama-sama atau terpisah dalam memengaruhi kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan Tingkat penjelasannya, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau penelitian yang pengaruh antar variabel dalam hal ini pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap pad, yang dilakukan di kantor BNN Provinsi Lampung. Populasi dalam penelitian ini yaitu berupa seluruh karyawan Kantor BNN Provinsi lampung sedangkan sampelnya sebanyak 45 sampel. Metode pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara mengisi kusioner. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

HASIL

Pengujian instrumen penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini semuanya valid karena memiliki r hitung yang lebih besar daripada r table. Adapun hasil uji reliabilitas menunjukkan

bahwa instrumen dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha yang lebih besar dari 0,60. Sementara itu, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, serta terbebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas. Pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) pada kantor Badan Narkotika Nasional (BNN). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Table 1. Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error				
(Constant)	50.127	1.251		40.082	.000	
Kompensasi	-,054	,022	-,147	-2,457	,018	,977
Lingkungan Kerja	-,429	,027	-,933	-15,604	,000	,977

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa analisis regresi linear berganda menghasilkan nilai -0,054 untuk regresi kompensasi, -0,429 untuk regresi lingkungan kerja, dan 50,127 untuk konstanta. Nilai-nilai ini ditunjukkan oleh persamaan regresi berikut: $Y = 50,127 - 0,054 X_1 - 0,429 X_2 + e$.

DISKUSI

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari pengujian secara simultan (uji F) dapat diketahui bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang menjadi variabel dependen.

Hasil dari gambar uji simultan diatas ialah tingkat signifikansi adalah sebesar 0.000 dengan angka F hitung sebesar 121,745 dan F tabelnya sebesar 3,21. Dapat dilihat bahwa $F_{hitung} 121,745 > F_{tabel} 3,21$ yang H_a diterima dan H_o ditolak. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ferry Setiawan, AA Sagung, Kartika Dewi) tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Berkat Anugrah

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian secara parsial (uji t) diketahui bahwa nilai beta unstandardized Coeffocoens sesuai dengan gambar yaitu uji parsial (t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai adalah $0,018 < 0,050$ dan nilai t hitung $-2,456 > 2,016$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa peningkatan dalam kompensasi justru mengurangi kinerja pegawai pada kantor BNN Provinsi lampung secara signifikan, yang artinya ada hubungan terbalik antara besarnya kompensasi dengan jumlah kinerja pegawai yang diterima oleh kantor BNN Provinsi Lampung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ayu Nurafni, Monica Grasela, Nada Diana) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Pematang, yang mengemukakan bahwa Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian secara parsial (uji t) diketahui bahwa nilai beta unstandardized Coeffocoens sesuai dengan gambar yaitu uji parsial (t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah $0,000 < 0,050$ dan nilai t hitung $-15,604 > 2,016$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa peningkatan dalam lingkungan kerja justru mengurangi kinerja pegawai pada kantor BNN Provinsi lampung secara signifikan, yang artinya ada hubungan terbalik antara besarnya lingkungan kerja dengan jumlah kinerja pegawai yang diterima oleh kantor BNN Provinsi Lampung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ayu Nurafni, Monica Grasela, Nada Diana) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Pematang, yang mengemukakan bahwa Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi

berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka penulis mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan uji Simultan (Uji F) dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang berarti secara simultan Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kedua variabel tersebut mempunyai potensi untuk terus digali dan dikembangkan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BNN Provinsi Lampung.

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) ada pengaruh negative signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dan dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BNN Provinsi Lampung.

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) ada pengaruh negative signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BNN Provinsi Lampung

REFERENSI

- Adam Ibrahim Indrawijaya, *Teori , Perilaku, Dan Budaya Organisasi* , (Bandung: PTRefika Aditama, 2015), 164.
- Bahrur Rosyid, *Manajemen & aplikasinya dalam organisasi* , (Mataram: CV.Sanabil , 2015), 83-84
- Bungin, Burhan. *Metode Penelitian Kualitatif*. Depok : PT Raja Grafindo. 2017
- Hamzah & Nina . *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara. 2016
- Hariandja Marihot.T.E *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2015.
- Isbiandono, Gia Ananda, and S. E. Ina Ratnamiasih. “*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonseisa (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung*”. Diss. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2023.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2017
- Mirwan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2015
- Muchhal, D. S. “*HR practices and Job Performance*”. *IOSR journal of humanities and social science (IOSR-JHSS)*, 19(4), 2014, 55-61. USA.
- Nitisemito Alex S. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia, 2020
- Setiawan, Ferry, and AA Sagung Kartika Dewi. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan pada cv. Berkat Anugrah*. Diss. Udayana University, 2014.
- Setiawan, Vikry, Eliza Eliza, and Destiana Kumala. “*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan*.” *Jurnal Ekonomi Utama* 2.1 (2023): 1-5.

- S.P. Hasibuan. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara. 2016
- Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo, Nunung ayu Sofiati. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi. 2018
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.