



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA PALEMBANG

RM Rionaldi Bakrie¹⁾, Riswan Jaenudin²⁾

^{1,2)} Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Sriwijaya

¹⁾riomb20@gmail.com, ²⁾riswanjaenudin@fkip.unsri.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received:

May 9, 2025

Revised

May 11, 2025

Accepted:

May 22, 2025

Online available:

June 07, 2025

Keywords:

Compensation, Employee Productivity

*Correspondence:

Name: RM Rionaldi Bakrie1

E-mail: riomb20@gmail.com,

Editorial Office

Ambon State Polytechnic

Center for Research and Community Service

Ir. M. Putuhena Street, Wailela-

Rumahtinga, Ambon

Maluku, Indonesia

Postal Code: 97234

ABSTRACT

Introduction: This study analyzes the effect of compensation on employee productivity at the Environmental Agency of Palembang City.

Methods: The sample included 70 employees from three categories: Civil Servants (PNS), Government Contract Employees (PPPK), and Honorary Staff. Data were collected through validated questionnaires (27 items for compensation, 20 items for productivity), in-depth interviews with 7 employees, and document analysis. Instrument validity and reliability were tested using product moment correlation (validity) and Cronbach's alpha (reliability), with reliability coefficients exceeding 0.7 for both variables. Questionnaire results revealed 54.3% of respondents rated compensation as "very high," while 58.57% rated productivity as "very high." The Pearson product moment correlation test yielded a strong positive correlation ($r = 0.677$), indicating a significant relationship between compensation and productivity.

Results: The coefficient of determination ($R^2 = 45.83\%$) demonstrated that compensation accounts for 45.83% of productivity variation, with the remaining 54.17% influenced by other factors. Hypothesis testing using a t-test resulted in a t-value = 10.3, significantly higher than the critical value = 2.000 ($\alpha = 5\%$), leading to the acceptance of the alternative hypothesis (H_a). This confirms that compensation has an impact on employee productivity.

Keywords: Compensation, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Di setiap organisasi, SDM menempati posisi yang sangat vital dalam keberlangsungan operasional. Kualitas dan kuantitas kerja dari SDM akan sangat mempengaruhi produktivitas organisasi dalam rangka menggapai objektif yang telah dirancang. Dalam konteks instansi pemerintah, pegawai ASN dan Non ASN memiliki peran vital dalam melaksanakan fungsi administrasi publik, pelayanan kepada masyarakat, serta melaksanakan inisiatif pembangunan yang telah diatur sebelumnya. Oleh karena itu, penting bagi instansi pemerintah untuk memastikan bahwa pegawainya bekerja secara produktif dan optimal. Produktivitas kerja pegawai bisa dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima pegawai sebagai bentuk apresiasi atas kinerjanya. Kompensasi dapat berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, maupun fasilitas lainnya yang disediakan oleh instansi. Hasibuan (2017:117) menyatakan bahwa kompensasi merupakan seluruh penerimaan, baik

langsung maupun tidak langsung, secara eksplisit atau implisit yang diperoleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya terhadap organisasi. Pegawai dapat lebih termotivasi untuk bekerja, lebih bahagia, dan lebih setia kepada perusahaan jika mereka menerima kompensasi yang adil, layak, dan kompetitif. Pada akhirnya, ini akan berdampak positif pada produktivitas kerja pegawai. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi, bahkan mendorong terjadinya turnover atau penurunan kualitas pelayanan. Dalam lingkungan birokrasi pemerintah, dimana sistem kerja cenderung formal dan berjenjang, pemberian kompensasi yang sesuai juga menjadi bagian dari upaya reformasi birokrasi untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja aparatur sipil negara.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, produktivitas pegawai menjadi salah satu faktor kunci bagi keberhasilan organisasi di berbagai sektor, termasuk sektor pemerintahan. Penelitian ini sangat relevan karena difokuskan pada pegawai pemerintahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang, yang memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga kelestarian lingkungan dan pelayanan publik. Efisiensi dan produktivitas pegawai di instansi ini sangat penting untuk keberhasilan program-program lingkungan hidup yang berdampak langsung pada kualitas hidup masyarakat setempat. Selain itu, pengaruh kompensasi di konteks kedinasan sangat penting untuk diketahui secara mendalam tentang bagaimana kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh pemerintah daerah mempengaruhi produktivitas kerja pegawai negeri.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang sebagai instansi teknis daerah yang memiliki peran dalam pengelolaan lingkungan hidup di wilayah kota, dituntut untuk bekerja secara profesional, efisien, dan responsif terhadap isu-isu lingkungan yang semakin kompleks. Untuk itu, diperlukan pegawai yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga produktif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Namun, berdasarkan pengamatan awal, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa indikator rendahnya produktivitas kerja pegawai, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, kurangnya inisiatif kerja, serta tidak optimalnya penggunaan waktu kerja. Lebih lanjut, terdapat kesenjangan kompensasi yang cukup mencolok antara Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan pegawai honorer. Kesenjangan ini menciptakan perbedaan dalam tingkat kesejahteraan di antara kelompok-kelompok pegawai tersebut. Pegawai Negeri Sipil (PNS) biasanya menerima gaji pokok yang lebih tinggi, tunjangan yang lebih lengkap, dan insentif yang lebih teratur dibandingkan dengan pegawai PPPK dan honorer. Di sisi lain, pegawai honorer menerima gaji yang lebih rendah dan tunjangan yang minim, serta insentif yang tidak pasti. Selain daripada itu, keterlambatan pembayaran gaji di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang juga salah satu masalah serius yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, terutama pegawai honorer. Keterlambatan ini menimbulkan dampak negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan finansial dan psikologis para pegawai. Pegawai honorer seringkali menghadapi kesulitan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari akibat keterlambatan gaji yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan semangat kerja pegawai.

Permasalahan ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk meninjau dan melihat secara lebih dalam terkait dengan sistem kompensasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang. Hal ini sangat penting mengingat perbedaan dalam struktur organisasi dan regulasi dibandingkan dengan sektor swasta. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi yang signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan wawasan praktis bagi pengambil kebijakan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang untuk merancang sistem kompensasi yang lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai dan mencari solusi yang dapat meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas pegawai di instansi tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi terdiri dari segala macam imbalan yang diberikan sebagai pembalasan jasa terhadap kontribusi pegawai kepada organisasi. Menurut Armstrong & Taylor (2020), kompensasi meliputi semua bentuk imbalan baik dengan uang maupun bukan uang yang pegawai terima dan dapat mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja. Kompensasi terbagi dalam dua jenis utama, yakni komponen finansial langsung (seperti upah dasar, insentif

tambahan, dan bonus) serta kompensasi tidak langsung yang meliputi fasilitas non-tunai seperti asuransi, cuti, dan program pensiun (Brewster et al., 2020).

Pada prinsipnya, tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup. Dengan demikian, para pekerja mulai menyadari nilai kerja keras serta meningkatkan kesetiaan pada organisasi dengan tujuan diberikan imbalan atas kerja keras tersebut. Untuk mengakui kerja keras para pekerja, perusahaan memberikan kompensasi kepada pekerjanya dengan tujuan agar produktivitas dapat meningkat. Maka, salah satu cara untuk menaikkan produktivitas pegawai adalah dengan memberikan kompensasi. Jika diberikan dengan benar, kompensasi akan membuat pegawai lebih puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan pegawai.

Menurut Akbar (2021:125), kompensasi mencakup segala jenis imbalan finansial dan berbagai tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari hubungan kerja. Segala jenis pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai selama berada di lingkungan perusahaan dan selama masih di dalam jam kerja perusahaan akan diberikan imbalan sebagai bentuk apresiasi atas apa yang telah dikerjakan kepada perusahaan.

Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi adalah alat penting dalam manajemen SDM yang digunakan untuk melihat dan menentukan seberapa besar kompensasi yang harus diberikan kepada karyawan. Kompensasi dapat mencakup berbagai jenis imbalan, termasuk gaji pokok, tetapi juga imbalan tambahan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kepuasan, motivasi, dan kinerja karyawan. Dengan menetapkan indikator yang tepat, perusahaan dapat menarik dan mempertahankan bakat terbaik serta meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Simamora (2015) menyatakan bahwa indikator kompensasi terdiri dari berbagai elemen yang harus dipertimbangkan oleh organisasi ketika mereka membuat sistem kompensasi yang kompetitif dan adil, indikator kompensasi ini terdiri dari gaji atau upah, tunjangan, insentif, dan fasilitas.

Produktivitas Kerja

Dalam manajemen SDM, produktivitas kerja dianggap sebagai elemen yang sangat penting karena dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wahyuningih, S. (2019) produktivitas kerja adalah ukuran seberapa baik seorang pekerja melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Produktivitas kerja dapat diukur dengan membandingkan output (hasil) dengan input (sumber daya, seperti waktu, tenaga, dan bahan baku). Dalam konteks organisasi, produktivitas kerja mencerminkan kompetensi karyawan dalam menyelesaikan objektif perusahaan secara efektif dengan penggunaan sumber daya minimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sejalan dengan itu Busro (2018) juga menyebutkan bahwasannya produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dan input. Dengan demikian, produktivitas akan meningkatkan sistem kerja, efisiensi dan kemampuan tenaga kerja.

Produktivitas kerja mencakup tidak hanya jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga kualitas output yang dicapai, serta sejauh mana pegawai mampu mengoptimalkan fasilitas yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Busro (2018) produktivitas kerja merujuk pada kapasitas individu maupun kelompok dalam menghasilkan barang dan jasa dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan seberapa efektif dan efisien pegawai dalam mengubah input seperti waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya menjadi output yang bermanfaat bagi organisasi. Penilaian produktivitas kerja tidak sekadar melihat kuantitas produk, tetapi juga mempertimbangkan kualitas pencapaiannya, semakin tinggi produktivitas kerja, semakin optimal pemanfaatan fasilitas yang ada. Hal ini dilakukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan lebih baik. Oleh karena itu, produktivitas kerja adalah indikator penting dalam menilai kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap kesuksesan organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam manajemen SDM, produktivitas kerja didefinisikan sebagai seberapa baik seseorang atau sekelompok pegawai dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan waktu, tenaga, dan bahan baku yang ada. Produktivitas kerja yang meningkat membuktikan bahwa karyawan telah mengoptimalkan cara kerja untuk menghasilkan output maksimal dengan sumber daya minimal, menghasilkan output yang berkualitas dalam

jumlah yang ideal dan dalam waktu yang sesuai dengan perencanaan. Dengan demikian, untuk mencapai tingkat produktivitas optimal, sebuah organisasi harus memahami dan mengelola berbagai hal yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Suryadewi et al., (2021) menyebutkan bahwasanya terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dalam konteks pekerjaan mencakup berbagai faktor seperti kebutuhan akan pengakuan, pencapaian, tanggung jawab, dan peningkatan karir seseorang.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas lainnya.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja mencerminkan konsistensi dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas.

Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah konsep multidimensional yang kompleks dan tidak hanya mengukur banyaknya output dari pegawai tetapi kualitas dan efisiensi proses kerjanya. Hal tersebut membutuhkan indikator-indikator tertentu agar dapat menggambarkan beberapa aspek performa kinerja karyawan secara akurat. Indikator-indikator ini akan membantu organisasi melakukan evaluasi dan ukur terhadap pegawai seberapa besar target kerja yang sudah tercapai dan akan mendeteksi area yang membutuhkan perbaikan atau pengembangan lebih lanjut. Menurut Hartatik (2018) indikator produktivitas kerja terbagi menjadi beberapa hal yaitu

a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja diukur berdasarkan jumlah tugas yang diselesaikan oleh pegawai dan Dianalisis sesuai dengan standar yang dirumuskan organisasi.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja memperlihatkan hasil yang berkaitan dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk melakukan tugas dengan kompetensi teknis dan membandingkan hasil tugas tersebut dengan standar perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu berpedoman pada tugas yang selesai pada waktu yang telah ditentukan. Ini mencakup pemanfaatan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain dan koordinasi yang efektif dengan hasil output yang dinilai berdasarkan pekerjaan yang telah diselesaikan lebih awal dari yang telah ditetapkan.

Previous Study and Hypothesis

Previous Study

Peneliti memilih beberapa studi sebelumnya sebagai dasar perbandingan untuk menguji konsistensi hasil penelitian ini.

Pertama, studi yang dilaksanakan oleh Butar & Nuridin (2022) "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, TBK Area Cileungsi" menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, memberikan kontribusi sebesar 70,4% dalam uji regresi linear sederhana. Kondisi ini muncul karena karyawan mendapatkan penghasilan yang memadai berdasarkan regulasi dan dapat menunjang kebutuhan keluarga. Selain itu, karyawan menerima insentif yang melebihi standar kerja, tunjangan keluarga, kompensasi atas kelebihan jam kerja, pensiun jika mencapai batas usia maksimum, dan pesangon untuk karyawan yang diberhentikan.

Kedua, studi yang dilaksanakan oleh Muliati (2022) memperlihatkan bahwa kompensasi berdampak besar pada seberapa produktif pegawai yaitu sebesar 0,744 atau 74,4% dan hubungan yang terjadi antara kedua variabel adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi.

Ketiga, studi yang dilaksanakan oleh Purnomo & Utami (2021) memperlihatkan bahwa menurut analisis regresi linier sederhana, variabel kompensasi dan produktivitas kerja berpengaruh secara signifikan dan positif.

Keempat, studi yang dilaksanakan oleh Albert (2023) menunjukkan bahwa Penghasilan karyawan PT Blue Bird Group meningkat sebagai hasil dari kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi.

Kelima, studi yang dilaksanakan oleh Dunggio, M. A., & Habib, M. A. (2021) memperlihatkan bahwa kompensasi berpengaruh besar terhadap produktivitas karyawan PT ATA Internasional Industri. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, semakin produktif juga karyawan tersebut.

Hypothesis

Mengacu pada penjelasan dari tinjauan pustaka tersebut maka penelitian ini mengajukan hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan tujuan mengukur dan menganalisis hubungan antara kompensasi dan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang yang dikombinasikan dengan pendekatan deskriptif dalam pengolahan datanya. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengukur dan mengkaji korelasi antara pemberian kompensasi dengan produktivitas pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang secara statistik dan numerik. Indikator yang dipakai untuk menghitung kompensasi dalam penelitian ini meliputi, gaji atau upah, tunjangan, insentif, dan fasilitas. Sedangkan, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu digunakan untuk mengukur produktivitas kerja dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang, Sumatera Selatan dengan jumlah total pegawai adalah sebanyak 235 orang yang terdiri dari ASN (PNS dan PPPK) dan Non ASN (Pegawai Honorer). Dari total jumlah tersebut dapat diambil jumlah sampel sebanyak 70 orang.

Penelitian ini mengaplikasikan tiga cara dalam mengumpulkan data : (1) Angket tertutup berbasis skala Likert 1-5, terdiri dari 27 butir pernyataan untuk kompensasi dan 20 butir pernyataan untuk produktivitas kerja, (2) Wawancara semi-terstruktur dengan 7 pegawai untuk menggali persepsi mendalam dan (3) Studi dokumentasi berupa laporan kinerja, struktur organisasi, dan kebijakan kompensasi. Validasi instrumen melibatkan uji ahli oleh pakar manajemen sumber daya manusia dan uji statistik. Pengujian validitas dengan teknik korelasi Pearson Product Moment membuktikan 27 item kompensasi dan 20 item produktivitas kerja valid (r -hitung > r -tabel 0,361 pada $\alpha=5\%$). Reliabilitas diukur dengan Cronbach's Alpha, menghasilkan koefisien $\alpha = 0,949$ (kompensasi) dan $\alpha = 0,894$ (produktivitas kerja), yang tergolong sangat reliabel.

Teknik analisis data didalam penelitian ini sendiri terdiri dari: (1) Uji Normalitas menggunakan Chi-Kuadrat untuk memastikan distribusi data normal, (2) Analisis Regresi Linier Sederhana ($Y = a + bX$) untuk mengetahui hubungan variabel, (3) Uji Korelasi Pearson dan Koefisien Determinasi (R^2) mengukur kekuatan dan kontribusi hubungan, (4) Uji t untuk memverifikasi pengaruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Result

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa 54,3 % responden menilai kompensasi yang diberikan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang termasuk dalam kategori "sangat tinggi", sedangkan 45,7 % menyatakan "tinggi". Sementara itu, 58,57 % responden menempatkan produktivitas kerja dalam kategori "sangat tinggi" dan 41,4 % dalam kategori "tinggi". Uji normalitas Chi-kuadrat menunjukkan $X^2_{\text{hitung}} < X^2_{\text{tabel}}$ untuk kedua variabel, yang menegaskan data terdistribusi normal. Data tersebut didapat dari hasil data angket variabel x (kompensasi) dan hasil data variabel y (produktivitas kerja) dalam tabel berikut.

Tabel 4.1 Hasil Angket Variabel X (Kompensasi)

Hasil Angket Variabel X (Kompensasi)					
Interpretasi	Persentase (%)		Frekuensi	Percentase (%)	
Sangat Tinggi	81	-	100	38	54.285
Tinggi	61	-	80	32	45.714
Cukup	41	-	60	0	0
Rendah	21	-	40	0	0
Sangat Rendah	0	-	20	0	0

Sumber : Data Peneliti, Diolah April 2025

Berdasarkan hasil angket yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel x (kompensasi) berada di interpretasi sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari besaran interpretasi sangat tinggi sebesar 54,3%. Adapun besaran lainnya dari hasil angket variabel x (kompensasi) ini yaitu berada di interpretasi tinggi sebesar 45,7%.

Tabel 4.2 Hasil Angket Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Hasil Angket Variabel Y (Produktivitas Kerja)					
Interpretasi	Persentase (%)		Frekuensi	Percentase (%)	
Sangat Tinggi	81	-	100	41	58.571
Tinggi	61	-	80	29	41.428
Cukup	41	-	60	0	0
Rendah	21	-	40	0	0
Sangat Rendah	0	-	20	0	0

Sumber : Data Peneliti, diolah April 2025

Berdasarkan hasil angket yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel y (produktivitas kerja) berada di interpretasi sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari besaran interpretasi sangat tinggi sebesar 58,57%. Adapun besaran lainnya dari hasil angket variabel y (produktivitas kerja) ini yaitu berada di interpretasi tinggi sebesar 41,43%.

Analysis

Berdasarkan data hasil kuesioner atau angket kompensasi yang telah didapatkan melalui penelitian yang terdiri dari pernyataan 70 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang menunjukkan 32 pegawai masuk ke dalam kategori tinggi dengan hasil persentase sebesar 45,7% dan sebanyak 38 pegawai masuk ke dalam kategori sangat tinggi atau sebesar 54,3%. Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata hasil dari

kuesioner yang diperoleh berada pada tingkat yang tinggi atau angket variabel x (kompensasi) pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang memiliki pengaruh yang terkategori sangat tinggi.

Berdasarkan data hasil kuesioner pada variabel Y (produktivitas kerja), sebanyak 29 pegawai (41,43%) tergolong dalam kategori tinggi, sementara 41 pegawai (58,57%) berada dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa rata-rata hasil angket pada variabel Y (produktivitas kerja) pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang memiliki pengaruh yang terkategori sangat tinggi.

Temuan ini selaras dengan kajian yang dilakukan oleh Dunggio, M. A., & Habib, M. A. (2021), yang mengemukakan bahwa peningkatan kualitas kompensasi yang diterima oleh karyawan akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Data yang diperoleh selanjutnya adalah data dari uji prasyarat. Uji prasyarat yang dipakai terdiri dari uji normalitas dan uji regresi. Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal yang dihitung dengan rumus *Chi Kuadrat* dengan $\alpha = 5\%$.

Setelah dilakukannya perhitungan uji normalitas, diperoleh hasil data yang menyatakan data tersebut berdistribusi normal. Analisis regresi linier sederhana juga dilakukan dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} sehingga dari perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai $f_{hitung} = 0,258$ dan $f_{tabel} = 1,73$ yang artinya $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data menunjukkan pola linier. Selain itu, ini menunjukkan bahwa variabel Y meningkat setiap kali skor variabel X meningkat. Persamaan regresi yang didapat yaitu $Y = 29,426 + 0,492X$. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis korelasi Pearson Product Moment, koefisien determinasi, serta uji t. Hasil analisis korelasi Pearson Product Moment menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} sebesar 0,677, yang termasuk dalam kategori kuat berdasarkan rentang 0,6 – 0,799. Sementara itu, koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi sebesar 45,83% terhadap produktivitas kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Temuan ini selaras dengan kajian yang dilakukan oleh Muliati (2022) yang mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai yaitu sebesar 0,744 atau 74,4% dan kaitan yang terjadi antara kedua variabel adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Butar & Nuridin (2022) juga menyatakan hal yang sama bahwa kompensasi dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan yakni memberikan kontribusi sebesar 70,4% dari uji regresi linear sederhana. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan menerima gaji yang layak bisa memenuhi kebutuhan keluarganya.

Kemudian perhitungan uji t dilakukan untuk dapat membuktikan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang. Hasil dari pengujian tersebut yaitu $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu sebesar $10,3 \geq 2,000$, artinya H_0 diterima yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang. Hal ini tentunya tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ika & Sitompul (2022) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $-0,621 < t_{tabel} 2,011$. Penelitian yang dilakukan oleh Maya et al., (2015) juga menyatakan pendapat yang sama bahwa tidak ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} -0,120 < t_{tabel} 1,997$.

Selain daripada itu, hasil wawancara memperkuat bahwa transparansi sistem kompensasi, terutama bagi pegawai honorer, menjadi kunci peningkatan produktivitas. Implikasi praktisnya, instansi perlu meninjau kebijakan kompensasi berbasis kinerja dan memastikan kesetaraan antarjenis pegawai. Temuan ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan, yang seringkali memiliki dinamika berbeda dibanding sektor swasta. Berdasarkan hasil wawancara, kompensasi dalam bentuk gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas telah diberikan kepada pegawai. Sebagian besar karyawan percaya bahwa kompensasi dan tunjangan yang diterima cukup dan dapat meningkatkan kinerja. Namun, terdapat juga keluhan mengenai ketidakadilan dalam pemberian insentif. Produktivitas kerja pegawai dinilai cukup baik dalam hal kuantitas dan kualitas, namun masih perlu peningkatan dalam hal ketepatan waktu. Dokumentasi juga dilakukan di dalam studi ini yaitu dengan cara memfoto secara langsung terkait dengan pekerjaan, fasilitas, dan dokumentasi lainnya yang berkaitan dengan aspek yang diteliti didalam studi ini. Tentunya dokumentasi ini dilakukan hanya untuk dijadikan sebagai tambahan informasi bagi peneliti terkait dengan aspek yang diteliti.

KESIMPULAN

Melalui kajian data serta eksplorasi hasil penelitian, simpulan yang diperoleh adalah kompensasi berperan dalam memengaruhi produktivitas kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji korelasi yang menunjukkan hubungan kuat antara variabel kompensasi dan produktivitas kerja dengan hasil r_{hitung} sebesar 0,677 yang kemudian diinterpretasikan sehingga nilai r_{hitung} termasuk kategori kuat pada rentang 0,6 – 0,799. Selain itu, uji korelasi determinasi juga menunjukkan hasil sebesar 45,83% yang dapat dipengaruhi melalui variabel kompensasi, sehingga masuk ke dalam kategori tinggi, serta hasil uji t memperlihatkan bahwa nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu sebesar $10,3 \geq 2,000$, artinya Ha diterima yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, seperti variabel kepuasan kerja, motivasi, atau gaya kepemimpinan, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

REFERENCES

- Akbar. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendekia.
- Albert. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Action Research Literate*.
- Armstrong, & Taylor. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practice, 15th Edition*. In Human Resource Management.
- Barusman, & Amelia. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung. 3-4.
- Brewster, Chung, & Sparrow. (2020). *Globalizing Human Resource Management*. Routledge.
- Busro. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dunggio, M. A., & Habib, M. A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. ATA Internasional Industri Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 183-198.
- Hartatik. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksamana.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ika, & Sitompul. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak. *Jurnal INTELEKTIVA*, Vol 3 No.9.
- Maya, M., Mandey, S., & Tumade, P. (2015). Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal EMBA*, 726-736.
- Muliati. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemanen Pada PT Agro Abadi I Kepau Jaya*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Purnomo, A., & Utami, S. S. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Sejahtera Abadi. *Indonesian Journal of Economics Application (IJEIA)*, 52-57.
- Putra, & Wibowo. (2021). Pengaruh Kompensasi Non-Finansial terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus di Industri Manufaktur. *Jurnal Internasional Manajemen Produktivitas dan Kinerja*, 1023-1040.
- Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.

- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3383-3402.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi :60*.