



Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Penyuluh Pertanian Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Selly Amana^{1*}, Adria Wuri Lastari², Marwan Setiawan³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Adiwangsa Jambi, Indonesia

*Penulis Korespondensi: sellyamana0@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of compensation and work environment on the performance of Agricultural Extension Officers in West Tanjung Jabung Regency. The research approach uses associative causal quantitative. The population in this study were all extension officers with a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of IBM SPSS. The results showed that compensation had a positive and significant effect on employee performance with a t value of 2.713 and sig. 0.011 < 0.05. The work environment also had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 3.546 and sig. 0.001 < 0.05 and was the most dominant variable with a regression coefficient of 0.771. Simultaneously, compensation and work environment had a significant effect on employee performance with an F-value of 35.364 and sig. 0.000 < 0.05. The Adjusted R Square value of 0.682 indicates that 68.2% of the variation in employee performance is explained by the variables of compensation and work environment, while 31.8% is influenced by other variables. It is concluded that the better the compensation and the more conducive the work environment, the higher the performance of the extension officers.*

Keywords: *Agricultural Extension Officers; Compensation; Employee Performance; West Tanjung Jabung Regency; Work Environment;*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Penyuluh Pertanian Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai penyuluh dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t-hitung 2,713 dan sig. 0,011 < 0,05. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t-hitung 3,546 dan sig. 0,001 < 0,05 serta merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai koefisien 0,771. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan F-hitung 35,364 dan sig. 0,000 < 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,682 menunjukkan bahwa 68,2% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi dan semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai penyuluh.

Kata Kunci: Kabupaten Tanjung Jabung Barat; Kinerja Pegawai; Kompensasi; Lingkungan Kerja; Penyuluh Pertanian.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam organisasi karena berperan dalam menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Setyoningrum dan Abdullah (2024) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai, salah satunya melalui pemberian kompensasi yang sesuai dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Kedua aspek tersebut perlu diperhatikan karena berkaitan dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, pengelolaan kompensasi dan lingkungan

kerja yang baik diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Mangkunegara (2019) menjelaskan bahwa kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja dipengaruhi faktor internal seperti kemampuan dan motivasi, serta faktor eksternal seperti kompensasi dan lingkungan kerja (Putra & Gupron, 2020). Menurut Sukmawati & Langgeng Ratnasari (2020) kinerja yang baik merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang hasilnya nyata, sesuai aturan, dan selaras dengan tujuan organisasi. Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai, secara konseptual, kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi atas jasa pegawai. Hasibuan (2017) menyatakan kompensasi adalah balas jasa berupa uang maupun barang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diberikan organisasi sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2019), pemberian kompensasi yang adil dan layak akan menciptakan kepuasan kerja serta meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif.

Dengan demikian, kompensasi menjadi salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga berperan penting dalam mendukung kinerja pegawai. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dan Rahadian (2018) adalah keseluruhan alat, lingkungan sekitar, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan membuat pegawai merasa betah dan lebih fokus dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, diduga bahwa lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penyuluh Pertanian Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebagai objek penelitian karena memiliki peran strategis sebagai ujung tombak pembangunan sektor pertanian dalam mendampingi petani, menyebarluaskan inovasi teknologi, serta mendukung keberhasilan program pemerintah di bidang pertanian. Dengan jumlah personel sebanyak 33 orang pada periode 2021-2025, penyuluh dituntut untuk dapat menjangkau wilayah binaan yang luas dengan karakteristik geografis yang beragam. Kondisi tersebut menjadikan Penyuluh Pertanian Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebagai objek yang relevan untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pelaksanaan tugas Penyuluh Pertanian Kabupaten Tanjung Jabung Barat menghadapi kondisi kerja yang cukup menantang. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja adalah kompensasi yang diterima penyuluh. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan instansi atas kontribusi pegawai yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Jumlah Penyuluh Pertanian di

Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada periode 2021-2025 ditetapkan sebanyak 33 orang. Komposisi tersebut terdiri dari Penyuluh PNS, PPPK, dan THL-D dengan dinamika perubahan setiap tahunnya sesuai kebijakan kepegawaian. Dengan jumlah personel yang ada, optimalisasi pelaksanaan tugas penyuluh menjadi penting agar pelayanan kepada petani dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, pemenuhan kompensasi yang layak dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai di lapangan. Fenomena dinamika jumlah personel berkaitan erat dengan pemenuhan kompensasi dan kondisi lingkungan kerja penyuluh. Karakteristik wilayah binaan yang luas serta kondisi geografis yang menantang seperti daerah perairan dan lahan gambut menuntut adanya penyesuaian kompensasi operasional yang lebih memadai. Di sisi lain, kompleksitas tugas juga memengaruhi kenyamanan lingkungan kerja secara fisik maupun psikologis. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kompensasi dan upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat mendukung kinerja penyuluh agar tetap optimal.

Urgensi untuk mengkaji faktor yang dapat menjaga kinerja penyuluh tetap optimal di tengah kompleksitas tugas dan karakteristik wilayah kerja yang menantang. Di samping fenomena lapangan, penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil yang berbeda. Syukri, Krisnaldy, dan Pasaribu (2021) menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Sebaliknya, Iryani (2022) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun lingkungan kerjanya tetap berpengaruh signifikan. Hasil yang lebih bertolak belakang ditunjukkan oleh Sulastri (2020), di mana baik kompensasi maupun lingkungan kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Inkonsistensi hasil tersebut ditambah dengan kondisi geografis berupa daerah perairan dan lahan gambut di Kabupaten Tanjung Jabung Barat, membuat topik ini penting untuk dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Penyuluh Pertanian Kabupaten Tanjung Jabung Barat".

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2019). Menurut Sukmawati & Langgeng Ratnasari (2020), kinerja yang baik merupakan refleksi dari suatu proses yang terukur selama periode waktu tertentu

berdasarkan ketentuan, standar, atau kesepakatan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Capaian kinerja ini dipengaruhi oleh perpaduan faktor internal individu (seperti kemampuan dan motivasi) serta faktor eksternal organisasi (seperti skema kompensasi dan kondusivitas lingkungan kerja) (Putra & Gupron, 2020).

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan atau balas jasa berupa uang maupun barang, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung oleh organisasi atas kontribusi dan jasa pegawai (Hasibuan, 2017). Pemberian kompensasi yang adil dan layak sangat krusial dalam menciptakan kepuasan kerja serta menstimulus motivasi intrinsik maupun ekstrinsik pegawai agar dapat bekerja secara lebih produktif (Hasibuan, 2019). Setyoningrum dan Abdullah (2024) juga menegaskan bahwa pengelolaan kompensasi yang tepat merupakan faktor kunci bagi organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat, fasilitas, metode kerja, lingkungan sekitar, serta pengaturan hubungan kerja baik secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif secara fisik maupun psikologis akan meminimalkan tingkat stres kerja, membuat pegawai merasa betah, dan meningkatkan fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas yang didelegasikan oleh organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel. Penelitian dilaksanakan pada Penyuluh Pertanian Kabupaten Tanjung Jabung Barat mulai bulan Mei 2026. Populasi penelitian ini berjumlah 33 orang pegawai penyuluh aktif periode 2021-2025. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (*total sampling*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya yang relatif kecil (kurang dari 100 orang). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dengan menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Variabel penelitian terdiri atas Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) yang masing-masing diukur melalui 7 butir indikator pernyataan. Pengujian kualitas instrumen menunjukkan seluruh butir pernyataan valid ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel } 0,3440$) dan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas batas kritis 0,60 ($X_1 = 0,789$); ($X_2 = 0,757$); ($Y = 0,937$). Analisis data menggunakan uji asumsi klasik (normalitas residual *Kolmogorov-Smirnov*, heteroskedastisitas melalui *scatterplot*, dan

multikolinearitas melalui nilai VIF) serta analisis regresi linear berganda menggunakan *software* SPSS versi 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif.

Variabel	Total Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria Klasifikasi
Kompensasi (X_1)	1.017	145,29	Sangat Baik
Lingkungan Kerja (X_2)	1.053	150,43	Sangat Baik
Kinerja Pegawai (Y)	1.088	155,43	Sangat Tinggi

Hasil Tabel 1 merefleksikan bahwa secara umum para penyuluh pertanian mempersepsikan skema kompensasi dan fasilitas kerja dari instansi sudah sangat baik. Suasana serta hubungan kerja di dalam internal organisasi juga dinilai sangat kondusif, sehingga mampu menstimulus capaian kinerja pegawai pada kategori sangat tinggi.

Uji Normalitas

Nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200. Karena $0,200 > 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Variabel (X_1) dan (X_2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,478 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 2,091 (< 10). Model dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Grafik *scatterplot* menunjukkan titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola teratur, mengonfirmasi terpenuhinya asumsi homoskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t-Hitung	Signifikansi (Sig.)	Kesimpulan
(Constant)	4,348	4,821	0,902	0,374	Tidak Signifikan
X_1 (Kompensasi)	0,413	0,152	2,713	0,011	Signifikan
X_2 (Lingkungan Kerja)	0,771	0,217	3,546	0,001	Signifikan (Dominan)

Berdasarkan hasil olah data diperoleh sebagai berikut: Konstanta = 4,348 yaitu jika variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bernilai nol (0), maka nilai dasar kinerja

pegawai (Y) adalah sebesar 4,348 satuan. Koefisien Kompensasi (X_1) = 0,413 yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t-hitung 2,713; Sig. 0,011 < 0,05). Setiap kenaikan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja penyuluh sebesar 0,413 satuan. Koefisien Lingkungan Kerja (X_2) = 0,771 yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t-hitung 3,546; Sig. 0,001 < 0,05). Setiap kenaikan satu satuan kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja penyuluh sebesar 0,771 satuan. Variabel ini menjadi faktor penentu yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F-hitung sebesar 35,364 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai *R Square* sebesar 0,702 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,682. Hal ini menunjukkan bahwa 68,2% variasi kinerja penyuluh dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan 31,8% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian parsial membuktikan kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh ($B = 0,413$; $\text{sig. } 0,011 < 0,05$). Pemberian kompensasi yang adil dan layak (terdiri atas tunjangan operasional, TPP, jaminan sosial, hingga fasilitas kendaraan dinas roda dua) terbukti mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk memelihara produktivitas kerjanya. Hasil ini sejalan dengan teori Hasibuan (2019) dan mendukung temuan empiris Syukri et al. (2021), namun tidak searah dengan Iryani (2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja (X_2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($B = 0,771$; $\text{sig. } 0,001 < 0,05$). Lingkungan kerja menjadi variabel paling dominan dalam memengaruhi kinerja penyuluh pertanian. Suasana kerja yang suportif, pembagian wilayah binaan yang jelas, serta kenyamanan psikologis organisasi membuat penyuluh mampu beradaptasi dan mengatasi hambatan geografis lapangan berupa daerah perairan dan lahan gambut. Temuan ini memperkuat teori Sedarmayanti (2018) serta selaras dengan riset Syukri et al. (2021) dan Iryani (2022).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Penyuluh Pertanian Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dapat disimpulkan bahwa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung 2,713 dan signifikansi $0,011 < 0,05$. Kompensasi berada pada kategori Sangat Baik dengan rata-rata 145,29. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung 3,546 dan signifikansi $0,001 < 0,05$, serta berada pada kategori Sangat Baik dengan rata-rata 150,43. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F-hitung 35,364 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,702 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 70,2% variasi kinerja pegawai, sedangkan 29,8% dipengaruhi faktor lain. Kinerja pegawai sendiri berada pada kategori Sangat Tinggi dengan rata-rata 155,43. Dengan demikian, peningkatan kompensasi dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai Penyuluh Pertanian Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Tanjung Jabung Barat atas bantuan, izin, dan keterbukaan dalam penyediaan data penelitian. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada para pegawai Penyuluh Pertanian yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner, serta seluruh pihak yang telah memberikan dukungan akademik hingga manuskrip ini dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Husna, A., dkk. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 112–125. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v10i2.712>
- Iryani. (2022). Efektivitas pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1).

- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management: Essential perspectives* (8th ed.). Cengage Learning.
- Putra, M. R., & Gupron, G. (2020). Employee performance models: Competence, compensation and motivation (Human resources literature review study). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(1), 185–198. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS.V2I1.629>
- Sedarmayanti, & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Setyoningrum, A. P., & Abdullah, M. A. F. (2024). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(6), 397–405. <https://doi.org/10.70197/jebisma.v2i2.93>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sukmawati, E., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Sulastri, L. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1).
- Syarief, R., dkk. (2022). Peran sumber daya manusia dalam keberhasilan organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(1), 15–27.
- Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *JURNAL SeMaRaK*, 4(3), 1–13. <https://doi.org/10.32493/smk.v4i3.13407>
- Wiagustini, N. L. P. (2010). *Dasar-dasar manajemen keuangan*. Udayana University Press.