

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

SKRIPSI

Oleh

RM Rionaldi Bakrie

NIM: 06031282126016

Program Studi Pendidikan Ekonomi



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

2025

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

SKRIPSI

Oleh

RM Rionaldi Bakrie

NIM : 06031282126016

Program Studi Pendidikan Ekonomi

Disetujui untuk diajukan dalam Ujian Akhir Program Sarjana

Mengetahui,

Koordinator Program Studi

Pendidikan Ekonomi

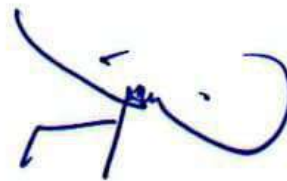


Dr. Dwi Hasmidyani, M.Si.

NIP. 198405262009122007



Pembimbing



Dr. Riswan Jaenudin, M.Pd

NIP. 196412251989031004

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

SKRIPSI

Oleh

RM Rionaldi Bakrie

NIM : 06031282126016

Program Studi Pendidikan Ekonomi

Telah diujikan dan lulus pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 18 Juni 2025

Mengetahui,

**Koordinator Program Studi
Pendidikan Ekonomi**



Dr. Dwi Hasmiyanti, M.Si.

NIP. 198405262009122007



Pembimbing



Dr. Riswan Jaenudin, M.Pd

NIP. 196412251989031004

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

SKRIPSI

Oleh

RM Rionaldi Bakrie

NIM : 06031282126016

Program Studi Pendidikan Ekonomi

Mengesahkan :

Mengetahui,

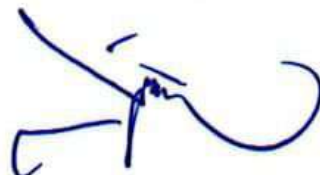
**Koordinator Program Studi
Pendidikan Ekonomi**



Dr. Dwi Hasmiyanti, M.Si.
NIP. 198405262009122007



Pembimbing



Dr. Riswan Jaenudin, M.Pd
NIP. 196412251989031004

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RM Rionaldi Bakrie

Nim : 06031282126016

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang” ini adalah benar-benar karya saya dan tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan atau pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada peneliti.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa paksaan dari pihak manapun.

Indralaya, 22 Mei 2025

Yang membuat pernyataan,



RM Rionaldi Bakrie

NIM. 06031282126016

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahminirrahim

Alhamdulillah segala puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Adapun skripsi ini peneliti persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya, Bapak RM Heri Sofyan dan Ibu Nyimas Fitria Agustini yang selalu memberikan doa dan dukungan selama peneliti menempuh pendidikan di Universitas Sriwijaya. Secara khusus peneliti mempersembahkan skripsi ini untuk Bapak RM Heri Sofyan karena telah memberikan dukungan serta restu nya kepada peneliti semasa hidupnya agar peneliti bisa memperoleh gelar Sarjana Pendidikan.
2. Adik kandung peneliti yaitu Raden Ayu Ria Ananda Sari dan RM Vikri Adriansyah atas dukungan dan doa yang dipanjatkan sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
3. Dosen pembimbing akademik sekaligus dosen pembimbing skripsi yaitu Bapak Dr. Riswan Jaenudin, M.Pd atas segala ilmu yang diberikan selama masa perkuliahan dan membimbing peneliti sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Seluruh keluarga besar Pendidikan Ekonomi, Universitas Sriwijaya. Koordinator Program Studi Pendidikan Ekonomi Ibu Dr. Dwi Hasmiyani, M.Si dan Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik, mengarahkan, membimbing, dan memberikan ilmu yang bermanfaat bagi peneliti selama menjalani masa perkuliahan.

MOTTO :

“Setiap kesulitan akan membawa kemudahan”.

(QS. Al Insyirah : 5-6)

PRAKATA

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang” disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sriwijaya.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Riswan Jaenudin, M.Pd. sebagai pembimbing dalam penulisan skripsi ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya Bapak Dr. Hartono, M.A. Ketua jurusan Pendidikan IPS Ibu Dr. Hudaidah, M.Pd. Koordinator Program Studi Pendidikan Ekonomi Ibu Dr. Dwi Hasmidyani, M.Si. yang telah memberikan kemudahan dalam pengurusan administrasi selama penulisan skripsi ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Muhammad Akbar Budiman, S.Pd., M.Si. yang telah memberikan arahan dan penilaian dalam proses validasi instrument yang digunakan di dalam penelitian ini.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Bapak Dr. H. Akhmad Mustain, S.STP., M.Si. selaku Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang. Bapak Muhammad Yuda Pratama, S.E., M.Si. selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang. Bapak Adi Wijaya S.E. selaku Kepala UPTD Lingkungan Hidup Bukit Kecil Palembang karena telah memberikan kemudahan bagi peneliti selama melakukan penelitian, lebih lanjut peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada para pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang karena telah bersedia membantu peneliti di dalam menyelesaikan penelitian.

Sebagai penutup, semoga dengan adanya skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi peneliti dan bagi pembaca umumnya.

Indralaya, 15 Mei 2025



RM Rionaldi Bakrie

DAFTAR ISI

PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Permasalahan Penelitian.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Hasil Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kompensasi	7
2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	7
2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	8
2.1.3 Pentingnya Kompensasi Dalam Organisasi	9
2.1.4 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	10
2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	13
2.1.6 Indikator Kompensasi	16
2.2 Produktivitas Kerja.....	19
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja	19
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	20
2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja	23
2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	25
2.3.3 Tujuan Sumber Daya Manusia.....	28

2.4 Penelitian Terdahulu	30
2.5 Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Variabel Penelitian	34
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	34
3.3.1 Kompensasi	34
3.3.2 Produktivitas Kerja.....	35
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.4.1 Populasi.....	35
3.4.2 Sampel.....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.5.1 Kuesioner	38
3.5.1.1 Uji Validitas Ahli	42
3.5.1.2 Uji Validitas	42
3.5.1.3 Uji Reliabilitas	46
3.5.2 Wawancara.....	48
3.5.3 Dokumentasi	48
3.6 Teknik Analisis Data.....	48
3.6.1 Teknik Analisis Data Hasil Kuesioner	48
3.7 Uji Prasyarat.....	49
3.7.1 Uji Normalitas.....	49
3.7.2 Uji Linieritas	50
3.8 Uji Hipotesis	51
3.8.1 Analisis Regresi Sederhana.....	51
3.8.2 Uji Korelasi Pearson Product Moment	52
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi.....	53
3.8.4 Uji t	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Hasil Penelitian	55
4.1.1 Profil Dinas	55
4.1.2 Deskripsi Data.....	55
4.1.2.1 Deskripsi Kegiatan Penelitian	55
4.1.2.2 Deskripsi Data Kompensasi Pegawai.....	56

4.1.2.3 Deskripsi Data Produktivitas Kerja Pegawai	59
4.1.2.4 Deskripsi Data Dokumentasi.....	61
4.1.3 Uji Prasyarat.....	65
4.1.3.1 Uji Normalitas	65
4.1.3.2 Uji Normalitas Kompensasi	65
4.1.3.3 Uji Normalitas Produktivitas Kerja.....	67
4.1.3.4 Uji Linearitas.....	69
4.1.4 Uji Hipotesis	75
4.1.4.1 Analisis Regresi Sederhana.....	75
4.1.4.2 Uji Korelasi Pearson Product Moment	75
4.1.4.3 Uji Koefisien Determinasi.....	75
4.1.4.4 Uji t	76
4.2 Pembahasan.....	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	79
5.1 Simpulan	79
5.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Populasi Penelitian.....	36
Tabel 2 Sampel Penelitian.....	37
Tabel 3 Skala <i>Likert</i> untuk Variabel Kompensasi	38
Tabel 4 Skala <i>Likert</i> untuk Variabel Produktivitas Kerja	38
Tabel 5 Kisi-Kisi Kuesioner Kompensasi.....	39
Tabel 6 Kisi-Kisi Kuesioner Produktivitas Kerja	41
Tabel 7 Interpretasi Validasi Kuesioner Kompensasi	44
Tabel 8 Interpretasi Validasi Kuesioner Produktivitas Kerja	45
Tabel 9 Tingkat Reliabilitas <i>Alpha Cronbach</i>	46
Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi	47
Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja.....	47
Tabel 12 Kriteria Interpretasi Hasil.....	49
Tabel 13 Interpretasi Koefisien Korelasi	52
Tabel 14 Hasil Kuesioner Variabel X (Kompensasi).....	56
Tabel 15 Hasil Kuesioner Variabel Y (Produktivitas Kerja)	59
Tabel 16 Tabel Distribusi Frekuensi Kompensasi	67
Tabel 17 Tabel Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja.....	69
Tabel 18 Tabel Penolong Variabel X dan Y	71
Tabel 19 Tabel Penolong Korelasi <i>Product Moment</i>	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Surat Tugas.....	62
Gambar 2 Laporan Kinerja.....	62
Gambar 3 Absensi	63
Gambar 4 Alat Tulis Kantor.....	63
Gambar 5 Fasilitas Komputer	64
Gambar 6 Fasilitas Transportasi.....	64
Gambar 7 Surat Perjanjian Kontrak	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Pembimbing.....	85
Lampiran 2 Usulan Judul Skripsi.....	87
Lampiran 3 Surat Izin Pra-Penelitian dan Penelitian	88
Lampiran 4 Kartu Bimbingan Skripsi	91
Lampiran 5 Surat Tugas Validator	93
Lampiran 6 Kartu Bimbingan Validasi Angket	94
Lampiran 7 Kartu Bimbingan Validasi Wawancara	95
Lampiran 8 Surat Kelayakan Instrumen	96
Lampiran 9 Surat Kelayakan Angket	97
Lampiran 10 Kisi-Kisi Kuesioner Kompensasi	100
Lampiran 11 Kisi-Kisi Kuesioner Produktivitas Kerja.....	102
Lampiran 12 Kuesioner Penelitian.....	103
Lampiran 13 Pedoman Wawancara	108
Lampiran 14 Hasil Uji Validitas Kompensasi	111
Lampiran 15 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja	112
Lampiran 16 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi.....	113
Lampiran 17 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja	114
Lampiran 18 Data Responden.....	115
Lampiran 19 Hasil Data Kuesioner Kompensasi	116
Lampiran 20 Hasil Data Kuesioner Produktivitas Kerja.....	118
Lampiran 21 Hasil Data Wawancara	120
Lampiran 22 Foto-Foto Penelitian	131
Lampiran 23 Surat Selesai Penelitian	134
Lampiran 24 Hasil Plagiasi	135
Lampiran 25 <i>Letter Of Acceptance</i> Jurnal	136

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang. Sampel terdiri dari 70 pegawai yang meliputi PNS, PPPK, dan Honorer. Data dikumpulkan melalui kuesioner (27 butir valid untuk kompensasi dan 20 butir untuk produktivitas), wawancara mendalam dengan 7 responden, serta dokumentasi. Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan uji korelasi *pearson product moment* (validitas) dan *Cronbach's alpha* (reliabilitas), dengan hasil koefisien reliabilitas di atas 0,7 untuk kedua variabel. Hasil analisis kuesioner menunjukkan 54,3% pegawai menilai kompensasi dalam kategori sangat tinggi, sedangkan 58,57% menilai produktivitas kerja dalam kategori sangat tinggi. Uji korelasi *pearson product moment* menghasilkan nilai korelasi $r = 0,677$ (kategori kuat), mengindikasikan hubungan positif antara kompensasi dan produktivitas. Koefisien determinasi ($R^2 = 45,83\%$) menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi sebesar 45,83% terhadap variasi produktivitas kerja, sementara 54,17% dipengaruhi faktor lain seperti motivasi dan disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan temuan wawancara yang mengungkap bahwa semangat kerja serta kepatuhan terhadap prosedur turut memengaruhi produktivitas. Uji hipotesis dengan uji-t menghasilkan nilai t hitung = 10,3, yang jauh melebihi t tabel = 2,000 ($\alpha = 5\%$), sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai dan faktor lain seperti motivasi dan disiplin kerja juga perlu diperhatikan dalam membuat kebijakan. Disarankan bagi peneliti selanjutnya, untuk mengeksplorasi variabel lain yang juga dapat memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi dan disiplin kerja agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Kata Kunci: Kompensasi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyzes the effect of compensation on employee productivity at the Environmental Agency of Palembang City. 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. 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 such as motivation and work discipline. These findings align with interview results, which highlighted the role of work ethic and adherence to procedures in shaping productivity. 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 a impact on employee productivity, though non-compensation factors like motivation and discipline must also be integrated into human resource policies to holistically enhance performance. It is recommended for future researchers are encouraged to explore other variables that may influence work productivity, such as motivation and work discipline to gain a more comprehensive understanding.

Keywords: Compensation, Employee Productivity

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia modern, produktivitas kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja perusahaan, termasuk lembaga pemerintah seperti Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang. Selain dari pada itu, kompensasi merupakan salah satu komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berdampak besar pada seberapa produktif pegawai bekerja. Untuk membuat sumber daya manusia menjadi bagian terpenting dari suatu organisasi maka diperlukannya perencanaan yang baik, setidaknya terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk membuat sumber daya manusia menjadi bagian penting didalam suatu organisasi yang dimulai dari proses rekrutmen hingga kesejahteraan yang diterima (Purnomo & Utami, 2021). Dalam konteks Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pelestarian lingkungan, tingkat produktivitas pegawai sangat penting untuk keberhasilan program yang dilaksanakan.

Salah satu komponen penting yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah Kompensasi. Kompensasi yang baik akan menjadi salah satu faktor pendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan optimal (Ardiansyah dkk., 2020), kompensasi dapat mencakup semua jenis imbalan yang diterima pegawai seperti gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas lainnya. Orang-orang yang bekerja di tempat ini harus bekerja secara optimal dan kreatif karena tantangan lingkungan seperti pengelolaan limbah, pencemaran, dan perubahan iklim semakin meningkat. Tanggung jawab ini mencakup banyak hal, seperti pengawasan limbah, pengendalian pencemaran, konservasi sumber daya alam, dan pelaksanaan inisiatif keberlanjutan. Menurut Barusman & Amelia (2021), kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan disiplin kerja karena pekerja merasa bahwa usaha dan upaya mereka dihargai sesuai dengan harapan. Secara sederhana produktivitas adalah ukuran lengkap dari jumlah dan kualitas barang atau jasa yang

dihasilkan oleh pegawai, mesin, dan bahan baku atau sumber daya sebagai inputannya (Nugroho, 2021:2). Namun, instansi pemerintah sering menghadapi keterbatasan anggaran, yang menghambat mereka untuk memberikan kompensasi yang adil dan dapat berdampak pada motivasi dan kepuasan pegawai, banyak karyawan merasa bahwa mereka tidak menerima kompensasi yang cukup untuk memenuhi tanggung jawab dan beban kerja mereka. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan motivasi, yang berdampak langsung pada produktivitas. Salah satu cara untuk menghargai kualitas kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas ini adalah dengan memberikan kompensasi yang akan membuat karyawan merasa lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai (Kasmir, 2016:233). Selain itu, kompensasi yang rendah juga dapat membuat sulit untuk mempertahankan karyawan berkualitas tinggi dan berpengalaman yang sangat penting untuk mengatasi masalah lingkungan kerja yang semakin kompleks. Lingkungan kerja sendiri merupakan tempat di mana karyawan atau pegawai bekerja yang harus diisi dengan perasaan sejahtera, kolaborasi, efisiensi, dan kesehatan karyawan dan disamping itu lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk membuat pegawai merasa nyaman dan memungkinkan aktivitas pegawai berkembang dengan baik (Mahawati dkk., 2021).

Dalam organisasi publik, khususnya di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang, produktivitas kerja pegawai adalah salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Dinas ini memiliki tanggung jawab yang signifikan dalam pengelolaan lingkungan hidup, yang mencakup hal-hal seperti pengawasan, pelestarian, dan pengembangan kebijakan lingkungan.

Isu pelestarian lingkungan telah menjadi agenda mendesak secara global maupun lokal. Sebagai ibu kota Sumatera Selatan, Kota Palembang menghadapi tekanan lingkungan seperti penanganan sampah, degradasi kualitas air Sungai Musi, banjir, dan polusi udara. Penerapan prinsip *Eco Green* meliputi pembangunan berkelanjutan, konservasi sumber daya, dan praktik ramah lingkungan yang merupakan kebutuhan strategis yang tidak bisa ditunda. Dalam konteks ini, Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang berperan sebagai aktor kunci dalam mewujudkan visi hijau kota, melalui program pengendalian emisi, rehabilitasi

lingkungan, edukasi publik, dan pengelolaan limbah berkelanjutan. Keberhasilan agenda *Eco Green* sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia di DLH. Pegawai dinas ini tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga bertindak sebagai penggerak utama perubahan dalam isu-isu lingkungan. Produktivitas pegawai dalam merumuskan kebijakan, mengawasi kepatuhan lingkungan, mendampingi masyarakat, atau mengelola sistem daur ulang, berpengaruh langsung pada pencapaian target kinerja lingkungan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang tersebut. Di sinilah kompensasi berperan vital sebagai pendorong motivasi kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang terdiri dari berbagai macam pegawai yang berbeda kategori, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K), dan pegawai honor.

Berdasarkan data yang diambil oleh peneliti melalui wawancara singkat bersama salah satu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang, peneliti mendapatkan informasi mengenai jumlah PNS di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang yang tercatat sebanyak 122 orang, jumlah P3K sebanyak 4 orang, dan jumlah pegawai honor sebanyak 109 orang. Oleh karena itu, tiga kategori pegawai tersebut mempunyai jenis kompensasi berbeda dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun fasilitas. Namun demikian, ketiganya juga merupakan tenaga penggerak melaksanakan tugas-tugas yang sudah diberikan oleh instansi yang sama. Oleh karena itu, sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

Selain daripada itu, dari wawancara tersebut diperoleh data bahwa pemberian kompensasi berupa Tunjangan Hari Raya (THR) bagi pegawai honorer, sangat bergantung pada kondisi keuangan dinas. Hal ini menjadi salah satu tantangan yang dihadapi oleh pegawai, khususnya pegawai honorer karena ketidakpastian dalam menerima insentif dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja pegawai. Situasi ini menunjukkan adanya permasalahan dalam sistem kompensasi yang perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

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 signifikan 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. Kebijakan yang lebih transparan dan konsisten dalam pemberian kompensasi termasuk bonus dan tunjangan diperlukan untuk memastikan bahwa semua pegawai termasuk pegawai honorer merasa dihargai dan termotivasi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kota Palembang.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwasannya salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja adalah kompensasi. Kompensasi mencakup berbagai bentuk imbalan yang diterima pegawai sebagai balasan atas kontribusi mereka, termasuk gaji, tunjangan, bonus, dan penghargaan lainnya. Penelitian oleh Butar & Nuridin (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, TBK Area Cileungsi” menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan oleh Albert dkk. (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan” yang juga menegaskan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas.

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. 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.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, peneliti akan melakukan penelitian dengan mengambil judul penelitian : **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang”**.

1.2 Permasalahan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk membuktikan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini, adalah

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang dalam merumuskan kebijakan kompensasi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas pegawai.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja.
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk perbaikan penelitian terkait dengan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian*. Lhokseumawe: Universitas Malikussaleh.
- Afandi P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Albert, Nefianto, T., & Rojuaniah. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Action Research Literate*.
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 459–467.
- Barusman, & Amelia. (2021). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung*. 3–4.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Butar, & Nuridin. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, TBK Area Cileungsi. *Jurnal Ekonomi dan Industri*.
- 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.
- Hakim, A., R., & Muhdi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 105–115.
- Harnita, R., & Ramadhani, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Kebun Aek Loba. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*.
- Ika, & Sitompul. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak. *Jurnal INTELEKTIVA*, 3(9).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)* (2nd ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mahawati, E., Yuniwati, E., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Manik, S. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 229–244.

- 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*.
- Nugroho, A. J. (2021). *Tinjauan Produktivitas Dari Sudut Pandang Ergonomi*. Padang: PACE Padang.
- Purnami, N., M., I. & Utama, I. W., M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 5611–5631.
- Purnomo, A., & Utami, S. S. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Sejahtera Abadi. *Indonesian Journal of Economics Application (IJE)*, 52–57.
- Purnomo, M., A., & Utami, E. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. *Borneo Student Research*, 1407–1416.
- Rahmawati, T., Partha, M., N., & Piar, C., S. (2019). Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik pada Mata Pelajaran Gambar Teknik. *Journal of Mechanical Engineering Education*, 4(2), 28–39.
- Raymond, Siregar, L., D., Indrawan, M., G., Sukma, M., Hartati, Sari, V., N., Andra, R., S., Lubis, B., L., R., A., Mirsal, Candana, D., M., Afuan, Sari, M., W., Anwar, R., N., Juliardi, B. & Novrianto, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: CV Gita Lentera.
- Romadhoni, E., Wiharna, O., & Mubarak, I. (2019). Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik pada Mata Pelajaran Gambar Teknik. *Journal of Mechanical Engineering Education*, 4(2), 28–39.
- Rusby, Z. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Rajawali Pers.
- Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 28–39.
- (SHRM), S. for H. R. M. (2020). *2020 Employee Benefits Survey*. SHRM.
- Sudiantini, D., Andini, D., F., Khaerunisa, D., S., Putra, D., L., & Armayani, D., P. (2023). Analisa Mengenai Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *SIBATIK Journal*, 2(6), 1673–1682.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, G. (2021). *Statistik Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3383–3402.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Yulianto, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MNC Sky Vision bagian retention*.
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. Palembang: UPT Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya.