

## Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah

*Effect of Compensation, Workload, and Work Environment on Employee Performance Study at the Forestry Service of Central Sulawesi Province*

Hermawan<sup>1\*</sup>, Titi Kuswani Wati<sup>2</sup>, Ririn Parmita<sup>3</sup>  
<sup>123</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Panca Bhakti Palu  
(\*Email Korespondensi: [hermawanmadridista076@gmail.com](mailto:hermawanmadridista076@gmail.com))

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh kompensasi kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai studi pada dinas kehutanan provinsi sulawesi tengah. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif dan jenis data yang digunakan adalah data yang bersifat *kualitatif dan Kuantitatif*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Adapun metode statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program *SPSS for Windows versi 24.0*. Hasil analisis menunjukkan Kompensasi, Beban kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah. Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah.

**Kata Kunci:** Kompensasi; Beban Kerja; Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai

### Abstract

*This study aims to examine and analyze the effect of compensation compensation, workload, work environment on the performance of study employees at the Central Sulawesi Provincial Forestry Service. This type of research uses descriptive and verification types of research and the types of data used are qualitative and quantitative data. Sources of data used in this study are primary and secondary data. Data collection techniques used are observation and questionnaires. The statistical method used is multiple linear regression using SPSS for Windows version 24.0. The results of the analysis show that compensation, workload, and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance in the study at the Forestry Service of Central Sulawesi Province. Compensation partially does not have a significant effect on the performance of the Central Sulawesi Provincial Forestry Service Employees. Workload partially has a significant effect on the performance of the Central Sulawesi Provincial Forestry Service Employees. The Work Environment partially has a significant effect on the Performance of the Forestry Service Employees of Central Sulawesi Province.*

**Keywords:** Compensation; Workload; Employee Performance Work Environment

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Peranan sumber daya manusia telah berkembang seiring dengan kemajuan zaman, pegawai di suatu instansi atau perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset yang harus terus dikelola dan dikembangkan. Manajemen sumber daya manusia menghadapi tantangan untuk menyiapkan dan membawa pegawai yang pantas dan lebih baik ke dalam organisasi dan menemukan kebutuhan dan harapan pegawai.

Salah satu cara yang bisa dicoba buat meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah salah satunya dengan pemberian kompensasi yang baik. Kompensasi para pegawai yang berada di kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah merasa cukup dalam masalah gaji, karena gaji yang diterima oleh para pegawainya sesuai golongan dan tukpoksi masing-masing. Untuk masalah Tunjangan disana masih berbeda setiap bidang atau pekerjaan para pegawai di sana. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang sesuai dan benar sangat tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dalam memberikan kompensasi yang sesuai dan benar akan meningkatkan produktivitas pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

beban kerja berlebih (over load) maupun beban kerja yang kurang (under load) kedua-duanya mempunyai dampak yang kurang baik bagi di Dinas Kehutanan Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah, beban kerja yang berlebih dalam jangka panjang akan mengakibatkan terganggunya kesehatan sedangkan beban kerja yang kurang menyebabkan kantor tidak efisien, selain hal tersebut yang perlu menjadi perhatian adalah keseimbangan beban kerja diantara pegawai yang mempunyai tingkatan yang sama artinya pada level/jabatan yang setingkat beban kerja yang diberikan haruslah seimbang, distribusi beban kerja yang tidak seimbang akan menyebabkan situasi kerja menjadi kurang kondusif dan akan berdampak pada hubungan yang kurang harmonis diantara para prgawai.

Lingkungan kerja yang berada di Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah tidak memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai tidak menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut tidak akan betah di tempat mereka bekerja untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja tidak dipergunakan se-efektif dan optimal.

Berdasarkan uraian diatas, nantinya akan menguji/menganalisi tentang kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kota Palu variabel yang paling dominan bisa mempengaruhi kinerja tersebut. Sehingga peneliti tertarik untuk mempelajari variabel kinerja pegawai ini disebabkan kinerja pegawai memanglah sesuatu hal yang sangat berperan penting dalam sebuah organisasi. Berdasarkan berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian tertarik melakukan penelitian yang kemudian di tuangkan dalam judul skripsi dengan judul “nantinya akan menguji/menganalisi tentang kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kota Palu variabel yang paling dominan bisa mempengaruhi kinerja tersebut. Sehingga peneliti tertarik untuk mempelajari variabel kinerja pegawai ini disebabkan kinerja pegawai memanglah sesuatu hal yang sangat berperan penting dalam sebuah organisasi. Berdasarkan berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai studi pada dinas kehutanan provinsi sulawesi tengah.

## **METODE**

Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan metode penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik, dan pengujian hipotesis adalah contoh metodologi penelitian berbasis positivisme yang digunakan untuk mengevaluasi populasi dan sampel tertentu (Sugiyono 2018:11). Explanatory research adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya berdasarkan tujuan penelitian.

## **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, seperti angka-angka yang diperoleh dari Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah disebut Data kuantitatif.

### Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Jumlah populasi yang berada di kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah Berjumlah 106 pegawai. Sampel merupakan representasi dari ukuran dan ciri-ciri populasi, maka sampel harus mencerminkan populasi secara tepat

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah ini mengenakan rumus Slovin. Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan rumus

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

#### Keterangan:

N : Ukuran (besarnya populasi)

n : Ukuran (besarnya sampel)

e : Persen Kelonggaran yaitu ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Adapun tingkat kesalahan ( $\alpha=10\%$ ).

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2} \\ &= \frac{106}{1 + 160 (0,10)^2} \\ &= \frac{106}{1,6} = 66 \end{aligned}$$

Jumlah sampel yang ditetapkan adalah 66 sampel, dengan dan jumlah ini dianggap representatif karena sesuai dengan temuan penelitian.

**Tabel 1.** Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Kompensasi (X1)	0,863	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,820	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,854	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,966	Reliabel

Sumber: Diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 1 di atas, semua item pernyataan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 ( $\alpha > 0,60$ ), menunjukkan bahwa item pernyataan instrumen penelitian ini reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Profil Responden Penelitian

#### Lama Bekerja

Responden dalam penelitian ini, yaitu Pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah, guna untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai bahan perbandingan.

**Tabel 2.** Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Kategori	Jumlah	Persentase
1	<5	10	16,1 %
2	5-10	15	24,2 %
3	>10	37	59,7 %
Total		62	100 %

Sumber: Data Primer diolah kembali.

Tabel 2 menunjukkan bahwa menggambarkan jumlah responden pegawai yang bekerja di Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah berjumlah 62 yang mendominasi lama bekerja yaitu 10 tahun keatas sebanyak 37 responden dengan presentasi sebanyak 59,7%. kemudian di urutan kedua berlatar belakang lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 15 responden dengan presentasi sebesar 24,2%. Disusul dengan diurutan ketiga berlatar belakang umur 5 tahun kebawah sebanyak 10 responden dengan presentasi sebesar 16,1%.

### Umur

Umur seseorang dapat mempengaruhi keputusan penggunaan suatu jenis karena setiap jenis kelompok usia memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Berikut adalah karakteristik usia responden dalam penelitian ini:

**Tabel 3. Responden Berdasarkan Umur**

NO	Kategori	Jumlah	Persentase
1	<25	3	4,8 %
2	26-30	6	9,6 %
3	31-40	23	37,0 %
4	41>	30	48,3
Total		62	100 %

Sumber: Data Primer diolah kembali

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa menggambarkan umur responden yang bekerja di kantor Dinas Kehutanan berjumlah 62 yang mendominasi yaitu umur 41 tahun keatas sebanyak 30 dengan persentase sebesar 48,3 %, kemudian di urutan kedua berlatar belakang Umur 31-40 tahun sebesar 37,0 % atau sebanyak 23 orang. Kemudian diurutan ketiga berlatar belakang umur 26-30 tahun sebesar 9,6 % atau sebanyak 6 orang. Disusul kemudian yang berlatar belakang umur 25 kebawah sebanyak 3 orang dengan persentase 4,8 %.

### Pendidikan

Berikut adalah karakteristik pekerjaan responden dalam penelitian ini;

**Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan**

NO	Kategori	Jumlah	Persentase
1	SMA	11	17,7 %
2	S1	40	64,5 %
3	S2	11	17,7 %
4	S3	0	0%
Total		62	100 %

Sumber: Data Primer diolah kembali

Tabel 4 menunjukkan bahwa umur responden yang bekerja di kantor Dinas Kehutanan berjumlah 62 yang mendominasi yaitu umur 41 tahun keatas sebanyak 30 dengan persentase sebesar 48,3 %, kemudian di urutan kedua berlatar belakang umur 31-40 tahun sebesar 37,0 % atau sebanyak 23 orang. Kemudian diurutan ketiga berlatar belakang umur 26-30 tahun sebesar 9,6 % atau sebanyak 6 orang. Disusul kemudian yang berlatar belakang umur 25 kebawah sebanyak 3 orang dengan persentase 4,8 %.

### Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

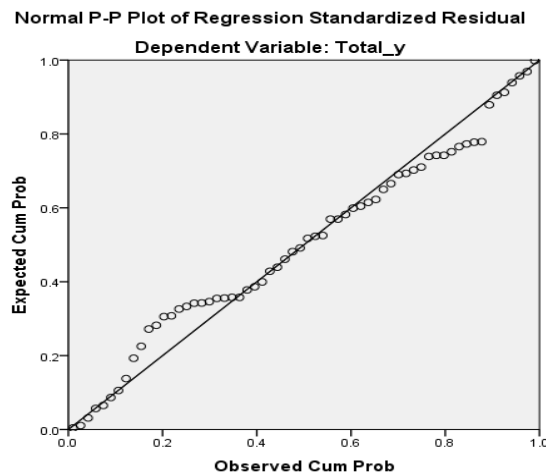
Uji asumsi klasik untuk mengevaluasi model regresi linier berganda yang digunakan penelitian ini. Model regresi linier berganda dengan pendekatan *Ordinary Least Square* (OLS) dapat menjadi alat

estimasi yang baik bila dapat menghasilkan nilai yang ideal (BLUE, *Best Linear Unbias Estimator*). Uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas menggunakan bantuan program *SPSS For Windows Release 24.0* yang masing-masing hasil pengujian sebagai berikut:

### Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas data untuk mengetahui apakah data berdistribusi variabel normal atau tidak yang merupakan salah satu syarat penggunaan statistik parametrik. Bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik.

Adapun grafik *probability plot (p-plot)* yang dihasilkan program *SPSS For Windows Release 24.0* sebagai berikut:



**Gambar 1.** Grafik normal p-plot of regression standardizet residual

Grafik diatas menunjukkan bahwa titik-titik penyebaran disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas menunjukkan hubungan linier diantara variabel independen dalam model regresi. Adanya multikolinieritas yang signifikan menyebabkan sulitnya untuk menaksir pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen karena nilai standar error menjadi tidak terhingga. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas diantara variabel independen digunakan pendekatan pada nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors (VIF)*. *Tolance* yang semakin kecil atau mendekati 0 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas, bila nilai  $VIF \leq 10$  mengindikasikan bahwa model tidak terjadi multikolinieritas, tetapi bila  $VIF \geq 10$  mengindikasikan bahwa dalam model terjadi multikolinieritas serius. Hasil uji multikolinieritas menggunakan program *SPSS For Windows Release 22.0* sebagai berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi ( $X_1$ )	0,777	1,286
Beban Kerja ( $X_2$ )	0,732	1,366
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,589	1,698

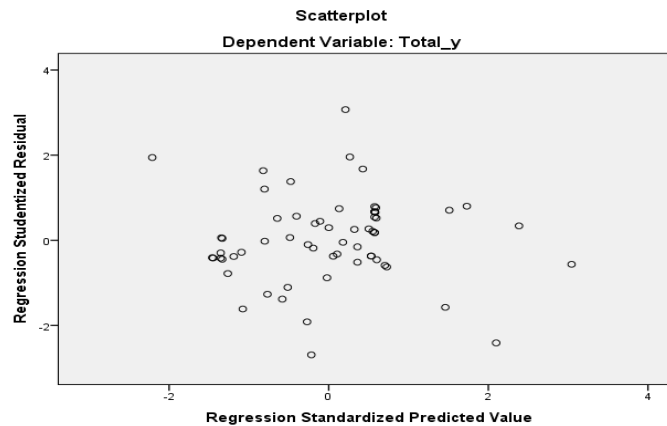
Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Hasil pengujian dalam tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $VIF \leq 10$ . Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa dalam model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas serius.

### Hasil Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan adanya gejala kesalahan varians gangguan yang menyebabkan tidak samanya probabilitas varian gangguan untuk setiap pengamatan atas seluruh nilai variabel independen. Jika varians dari residual dari satu pengamatan kepengamatan lain berbeda, maka disebut heterokedastisitas.

Salah satu cara mendeteksi adanya heterokedastisitas adanya dengan melihat penyebaran dari titik-titik (variens residual) melalui grafik *scatterplot*. Grafik *Scatterplot* yang dihasilkan program SPSS For Windows Release 24.0 sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil uji heterokedastisitas

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda berfungsi untuk mengukur pengaruh kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel Kompensasi ( $X_1$ ), variabel Beban Kerja ( $X_2$ ), dan variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Prgawai (Y). hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions Release 24.0 for windows* (SPSS 24) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,017	9,634		0,728	0,469
	Kompensasi ( $X_1$ )	0,085	0,214	0,037	0,396	0,693
	Beban Kerja ( $X_2$ )	0,893	0,229	0,371	3,901	0,000
	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	1,096	0,226	0,514	4,856	0,000
a. Dependent Variabel : Kinerja_Pegawai						
Multiple : 0,785			F-hitung : 31,092			
R Square : 0,617			F-tabel : 2,52			
Adjusted R Square : 0,597			t-tabel : 2,658			
$\alpha = 0,05$			Sig.F = 0,000			

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas maka model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 7,017 + 0,085X_1 + 0,893X_2 + 1,096X_3$$

Model persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Nilai konstanta (a) sebesar 7,017 menunjukkan bahwa Variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Beban kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Berarti jika Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja tidak berubah konstan ( $X_1, X_2, \text{ dan } X_3 = 0$ ) maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 70,1%. 2) Nilai koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,085 menunjukkan bahwa Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Berarti jika Kompensasi ditingkatkan dan tidak berubah / konstan ( $X_1 = 0$ ) maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 8,5%. 3) Nilai koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,893 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Berarti jika Beban Kerja ( $X_2$ ) tidak berubah/ konstan ( $X_2 = 0$ ) maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 89,3%. 4) Nilai koefisien regresi  $b_3$  sebesar 1,096 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Berarti jika Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) tidak berubah/ konstan ( $X_3 = 0$ ) maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 10,9%.

Besarnya nilai koefisien ( $R^2$ ) dapat dilihat pada kolom R. *Square*, dimana nilai tersebut berkontribusi sebesar 0,617 atau 61,7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen berkontribusi baik memprediksi variansi perubahan variabel dependen yaitu sebesar 61,7%. Sedangkan, sisanya sebesar 38,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi pada kolom *adjusted R square* (*adjusted R<sup>2</sup>*) adalah sebesar 0,597 atau 59,7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang dapat dijelaskan serempak atau simultan oleh variabel independen diantaranya Kompensasi ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 59,7%. Sedangkan sisanya sebesar 40,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,785 atau sebesar 78,5% yang berarti mendekati 1. Maka, hasil tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel independen memiliki hubungan yang sangat erat terhadap variabel dependen. Serta, *Standar Error of Estimate* (SEE) sebesar 8,425. Hasil tersebut menunjukkan bahwa, makin kecil nilai SEE maka akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

## Pengujian Hipotesis

### Uji Serempak (Uji F)

Uji Serempak (Uji F) dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan bantuan program SPSS diperoleh nilai antara  $F_{hitung} = 31,092$  sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar 2,52 sehingga  $F_{hitung} < F_{tabel}$  sedangkan regresi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* sebesar 0,000 atau (Sig. f) = 0,000 >  $\alpha = 0,05$ . Hasil ini berarti Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara serempak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga  $H_3$  diterima.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menggunakan bantuan program SPSS dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

**Kompensasi ( $X_1$ )**

Pengaruh variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah. Kompensasi merupakan hak yang didapat oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya pada suatu organisasi. Hal ini disebabkan kompensasi yang berada pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah sudah mempunyai aturan dari pemerintah pusat yang masing-masing sesuai jabatan, golongan, serta pendidikan. Maka Kompensasi yang berada di Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah tidak sesuai apa yang diterima oleh masing-masing pegawai tersebut.

**Beban Kerja ( $X_2$ )**

Pengaruh variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini dikarenakan tugas yang diberikan kepada pegawai terlalu berat maka pegawai merasa terbebani tugas dan tunjangan yang diberikan tidak sesuai sehingga Pegawai sangat merasa terbebani.

**Lingkungan Kerja ( $X_3$ )**

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah. Lingkungan kerja merupakan suatu dorongan yang menggerakkan seseorang dalam hal ini pegawai untuk bekerja atau melakukan perbuatan tertentu. Perusahaan yang mampu memberdayakan pegawai lewat sumber daya manusia di dalam perusahaannya akan berhasil dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Namun untuk mencapai kinerja pegawai yang baik maka suatu organisasi harus mampu baik lewat sistem maupun lewat para pemimpin dan juga suasana di dalam organisasi untuk dapat mendorong pegawai untuk mencapai kinerja tertentu. Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah harus mengarahkan para pegawainya agar memiliki lingkungan kerja yang mendukung, sehingga tanpa diperintahkan pegawai tersebut dapat mencapai potensi yang maksimal dalam bekerja atau memiliki kinerja yang tinggi.

**KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi terbukti tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada studi Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah. beban kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada studi Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah. Selanjutnya lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada studi Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah. Dan kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terbukti secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada studi Dinas Kehutanan Sulawesi Tengah.

**SARAN**

Rekomendasi saran, diharapkan kepada pimpinan harus memperhatikan seluruh pegawainya dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka yang harus dilakukan oleh pimpinan Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah memperbaiki pemberian kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja yang sesuai standar yang ditentukan, sehingga pegawai yang berada di kantor Dinas Kehutanan semakin meningkat kinerjanya. Kemudian diharapkan penelitian selanjutnya jika mengangkat variabel kompensasi sebagai variabel independen agar memperhatikan indikator dan dimensi sehingga variabel dapat mengukur variabel kinerja pegawai. Dan untuk penelitian selanjutnya agar dapat mengukur kinerja pegawai seperti gaya kepemimpinan dan sistem kerja.



**DAFTAR PUSTAKA**

1. Afandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa. 2018:83.
2. Bangun, W. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012:78.
3. Hasibuan, M. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2016:118.
4. Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. 2009:21.
5. Soetjipto, B. W. *Ekonomi Publik*. Yogyakarta: Deepublish. 2009:87
6. Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta. 2018
7. Utomo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Acan. 2008:76.
8. Wursanto. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi (2nd ed.)*. Yogyakarta: Andi Offset. 2009:65.
9. Dijaya, I. G. K. R., N. N. Suryani, dan S. R. Widyawati. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tri Makmur Badung". *jurnal manajemen dan besnis*, Vol. 2, No. 3, hlm: 537-544. 2021
10. Fauzi, U. "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda". *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 2, No. 3, hlm: 172-185. 2014
11. Ferrania, P. K. "Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, hlm: 3370-3397. 2017
12. Hadi, K., dan B. N. Hidayah. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah". *Valid: Jurnal Ilmiah*, Vol. 16, No. 2, hlm: 215-223. 2019
13. ———. "Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan : Studi Pada PT. Barrix Sinindo Jakarta". *jurnal manajemen dan besnis*, Vol. 3, No. 3, hlm: 1-11. 2015:31