

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN LABUHANBATU

Mevi Masrani Pakpahan
Universitas Labuhanbatu

Korespondensi penulis : mevimasrani2002@gmail.com

Abstrak. Lokasi penelitian kuantitatif ini adalah Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu. Sebanyak 52 orang peserta penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi yang berjumlah kurang dari 100 orang diambil sampelnya. Dalam penelitian ini, sebanyak 52 orang pegawai dijadikan sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner skala likert, dokumentasi, dan observasi. Penelitian ini menggunakan uji asumsi konvensional, meliputi uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Program SPSS digunakan untuk menilai uji parsial (t), simultan (F), dan koefisien determinasi untuk analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian ini menjelaskan bagaimana Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Kerja, dan Kompetensi secara parsial dan bersamaan memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu.

Keywords: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan serangkaian strategi dan praktik yang bertujuan untuk mengelola individu dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Samsudin et al., 2024). Berdasarkan teori human capital, pegawai merupakan aset berharga bagi organisasi, sehingga investasi dalam pengembangan kompetensi dan pemberian kompensasi yang layak akan meningkatkan produktivitas mereka, (Rohman et al., 2023). Selain itu, teori Goal-Setting menekankan bahwa komunikasi yang jelas dalam penyampaian tujuan kerja dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai target yang telah ditentukan, (Kusnadi et al., 2022). Sementara itu, menurut Setiawan & Saputro (2025) pendekatan Self-Determination Theory menyatakan bahwa faktor-faktor seperti disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan intrinsik motivasi pegawai, sehingga berdampak positif pada kinerjanya. Dengan demikian, keempat variabel dalam penelitian

ini memiliki hubungan erat dengan konsep SDM yang menekankan bahwa kesejahteraan, keterampilan, komunikasi efektif, serta disiplin pegawai merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi, termasuk di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu.

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan dan aset daerah, (Maya & Bambang, 2022). Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu memiliki peran strategis dalam memastikan pengelolaan anggaran dan aset berjalan secara efektif, transparan, serta akuntabel. Oleh karena itu, berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai perlu diperhatikan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompensasi. Menurut Ludin et al (2023), kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja pegawai. Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pegawai, maka mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja dan berpotensi menyebabkan ketidakpuasan pegawai.

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam mendukung kinerja pegawai. Faktor seperti kondisi fisik tempat kerja, fasilitas yang tersedia, hubungan sosial antarpegawai, serta tingkat keamanan dan kenyamanan dapat memengaruhi semangat kerja seseorang. Jika lingkungan kerja tidak mendukung, pegawai cenderung mengalami kelelahan, stres, bahkan menurunnya produktivitas, (Asih et al., 2024). Sementara itu, kebersihan lingkungan kerja menjadi aspek yang diperhatikan dengan adanya program pembersihan sampah serentak, menunjukkan kesadaran institusi terhadap pentingnya lingkungan kerja yang bersih dan nyaman. Permasalahan-permasalahan ini mengindikasikan perlunya langkah strategis dalam meningkatkan fasilitas dan lingkungan kerja guna mendukung kinerja optimal pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu.

Selain lingkungan kerja, budaya kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja yang kuat dan positif akan membentuk pola pikir serta perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya. Nilai-nilai seperti disiplin, integritas,

kerja sama, dan loyalitas terhadap institusi perlu ditanamkan agar setiap pegawai memiliki standar kerja yang tinggi. Ketika budaya kerja tidak selaras dengan visi dan misi organisasi, maka akan muncul berbagai hambatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Firman et al., 2024).

Permasalahan terkait budaya kerja di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu mencakup disiplin pegawai, kepatuhan terhadap aturan, serta etos kerja yang belum optimal. Beberapa kasus indisipliner, seperti menunjukkan adanya tantangan dalam menegakkan nilai-nilai integritas dan profesionalisme. Selain itu, adaptasi terhadap perubahan dan inovasi dalam sistem pelayanan publik masih perlu ditingkatkan agar budaya kerja yang lebih responsif dan transparan dapat terbentuk. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan dalam membangun budaya kerja yang kuat melalui Kompensasi, pengawasan, serta penerapan reward and punishment yang tegas.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kompetensi pegawai. Kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan baik. Menurut Patonengan & Setiawan (2021), pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik. Jika pegawai di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu memiliki kompetensi yang memadai, maka mereka dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif, terutama dalam mengelola keuangan dan aset daerah yang memerlukan ketelitian tinggi.

Meskipun faktor-faktor tersebut memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja pegawai, masih terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi dalam implementasinya di lingkungan kerja Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu. Misalnya, belum optimalnya pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, komunikasi yang kurang efektif dalam penyampaian informasi, serta adanya perbedaan tingkat kompetensi antarpegawai yang dapat memengaruhi kualitas pekerjaan. Selain itu, disiplin kerja pegawai juga masih menjadi tantangan dalam menjaga efektivitas pelaksanaan tugas sehari-hari.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu.

TINJAUAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik dan non fisik merupakan dua kategori yang dapat dipisahkan dalam lingkungan kerja. Gani et al (2022) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan peralatan dan perlengkapan yang digunakan, ruang fisik di mana seseorang bekerja, serta prosedur dan pengaturan yang digunakan baik secara individu maupun kolektif. Menurut Jumani & Rianto (2023), yang dimaksud dengan “lingkungan kerja” adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan dan berpotensi mempengaruhi seberapa baik ia menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Misalnya musik, kebersihan, dan lain sebagainya. Setiap bisnis harus berupaya memberikan dampak positif kepada karyawan karena hal ini mungkin berdampak pada pekerjaan yang dilakukan. Kondisi fisik, fasilitas, keamanan dan keselamatan, hubungan sosial, dan keadaan psikologis merupakan lima indikator lingkungan kerja (Bellaudi, 2021).

Kompensasi

Shafwah dan Clara (2024) menggambarkan kompensasi sebagai suatu jenis layanan timbal balik yang diberikan kepada pekerja sebagai tanda terima kasih atas kerja dan kontribusinya kepada perusahaan. Pengharganya mungkin tidak langsung, dan kompensasinya bisa berupa uang. Semua keuntungan dan keuntungan berupa uang yang diterima pekerja sebagai bagian dari hubungan kerja mereka dianggap sebagai kompensasi, (Barkah & Fadli, 2023). Selain itu, menurut Sutirno (2019) gaji memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Indikator kompensasi menurut Simamora (2018) adalah upah dan gaji, sistem penghargaan, asuransi/tunjangan, fasilitas dan apresiasi dan pengakuan.

Budaya Kerja

Budaya Kerja menurut Sagala et al (2023), adalah seperangkat keyakinan mendasar yang ditemukan, dikembangkan, atau diciptakan oleh sekelompok orang untuk mempelajari cara memecahkan masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal yang telah bekerja cukup baik untuk diterima sebagai hal yang sah dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berpikir, merasakan, dan memahami masalah ini. Suatu sistem makna umum yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan

lainnya disebut Budaya Kerja (Rizky, 2022). Aturan dan cita-cita yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dikenal dengan Budaya Kerja (Wijaya, 2022). Inovasi dan pengambilan risiko, ketelitian, berorientasi pada hasil, berorientasi tim, dan stabilitas adalah lima pilar budaya perusahaan.

Kompetensi

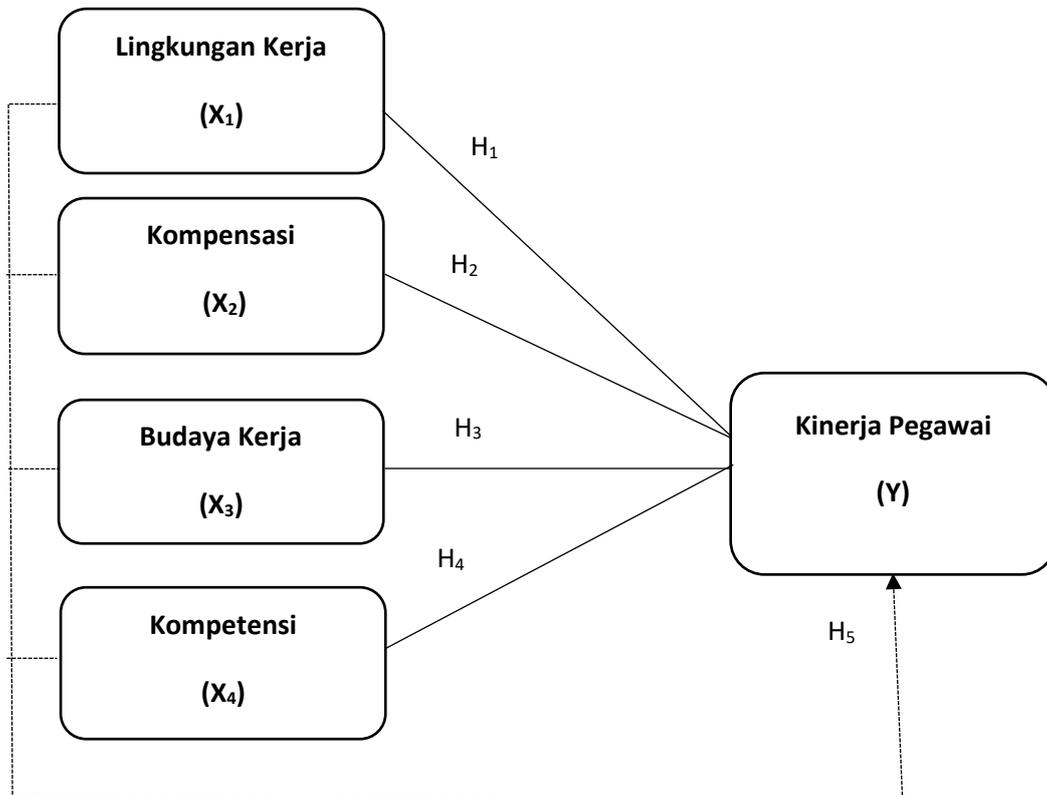
Menurut Wahyuni (2024), kompetensi mengacu pada ciri-ciri mendasar individu yang dikaitkan dengan efektivitas kinerja profesionalnya. Kompetensi menurut Yohanson et al (2024), adalah keterampilan yang dimiliki dan diterapkan oleh seseorang dengan bidang penjualan melalui kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Kemampuan untuk menciptakan pada tingkat yang sesuai dalam pekerjaan, termasuk kapasitas untuk mentransfer dan menggunakan keterampilan dan pengetahuan ini dalam skenario terkini dan meningkatkan keuntungan yang disepakati. Pendapat Purnama et al (2024) mendefinisikan sebagai kompetensi. Lima indikator kompetensi yaitu motivasi, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan merupakan penanda yang dapat digunakan untuk mengukur kompetensi, (Hartati et al, 2025).

Kinerja Pegawai

Menurut Sibhan & Lukitasari (2021), pegawai yang berkinerja terbaik berjuang untuk mencapai tujuan mereka dengan membuat rencana kerja yang menyeluruh, menggunakan umpan balik yang spesifik, dan melaksanakan rencana mereka. Mereka juga menunjukkan sifat tanggung jawab yang tinggi, keberanian mengambil risiko, dan tujuan yang realistis. Kinerja menurut Fernandez (2022) adalah jumlah dan/atau hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang diarahkan oleh norma, prosedur operasi standar, kriteria, dan proses yang ditetapkan organisasi. Menurut Ondi et al (2023) kinerja adalah keluaran yang dapat dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugasnya masing-masing. Munardi et al (2021) menegaskan bahwa kuantitas kerja, kualitas, kehadiran, ketepatan waktu, dan kemampuan kerja merupakan faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja.

Kerangka Konseptual

Syahputri et al (2023) mendefinisikan kerangka konseptual sebagai model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dan aspek-aspek yang telah diakui sebagai permasalahan signifikan.



Gambar 1. Kerangka Konseptua

Hipotesis

Syahputri et al (2023) menjelaskan bahwa karena hipotesis hanyalah perbaikan sementara terhadap suatu permasalahan, maka rumusan masalah penelitian biasanya diberikan dalam bentuk kalimat pernyataan. Sesuai dengan judul penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H¹: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu

H²: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu

H³: Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu

H⁴: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu

H⁵: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Kerja Dan Kompetensi secara Bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu

METODE PENELITIAN

Kajian kuantitatif semacam ini sedang dilakukan di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu. pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu merupakan populasi penelitian yaitu sebanyak 52 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dapat dijadikan sampel yaitu sebesar 52 orang pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu, (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi, dan kuesioner skala likert sebagai metode pengumpulan data, (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik seperti uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas data. Uji koefisien determinasi, uji parsial (t), dan simultan (F) digunakan untuk menguji analisis regresi linier berganda, (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner yang kita buat dapat mengukur topik yang ingin dievaluasi, maka digunakan validitas menurut Ghazali (2019). Jika jawaban responden terhadap suatu pernyataan tidak banyak berubah seiring berjalannya waktu, maka kuesioner tersebut dianggap dapat dipercaya. Hasil pengujian dapat dilihat dengan lebih mudah pada tabel berikut

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,823	0,3610	Valid
	X _{1.2}	0,832	0,3610	Valid

Variabel	Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
	X _{1.3}	0,848	0,3610	Valid
	X _{1.4}	0,854	0,3610	Valid
	X _{1.5}	0,833	0,3610	Valid
Kompensasi (X ₂)	X _{2.1}	0,724	0,3610	Valid
	X _{2.2}	0,865	0,3610	Valid
	X _{2.3}	0,777	0,3610	Valid
	X _{2.4}	0,775	0,3610	Valid
	X _{2.5}	0,815	0,3610	Valid
Budaya Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,829	0,3610	Valid
	X _{3.2}	0,773	0,3610	Valid
	X _{3.3}	0,837	0,3610	Valid
	X _{3.4}	0,786	0,3610	Valid
	X _{3.5}	0,827	0,3610	Valid
Kompetensi (X ₄)	X _{4.1}	0,767	0,3610	Valid
	X _{4.2}	0,809	0,3610	Valid
	X _{4.3}	0,741	0,3610	Valid
	X _{4.4}	0,795	0,3610	Valid
	X _{4.5}	0,745	0,3610	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,852	0,3610	Valid
	Y.2	0,845	0,3610	Valid
	Y.3	0,852	0,3610	Valid
	Y.4	0,813	0,3610	Valid
	Y.5	0,882	0,3610	Valid

Semua hasil pengujian pernyataan memiliki nilai lebih besar dari 0,3610. Dengan demikian, semua pertanyaan yang didasarkan pada Lingkungan Kerja, Kompensasi,

Budaya Kerja, dan Kompetensi serta kinerja pegawai sah dan berlaku untuk gadget dalam penelitian ini

Uji Reliabilitas

Tingkat keseragaman hasil pengukuran yang dilakukan dengan item yang sama disebut uji dependabilitas, menurut Ghozali (2019). Alpha Cronbach merupakan rumus yang digunakan dalam uji dependabilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,871	0,7	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,839	0,7	Reliabel
Budaya Kerja (X ₃)	0,848	0,7	Reliabel
Kompetensi (X ₄)	0,821	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,859	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Nilai alpha Cronbach untuk masing-masing dari lima variabel dalam tabel di atas lebih tinggi dari 0,70, menurut temuan perhitungan uji reliabilitas. Dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel tersebut praktis dan dapat diandalkan sebagai variabel dalam pengukuran penelitian ini karena nilai koefisiennya lebih dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik **Uji Normalitas**

Untuk memastikan apakah populasi normal dan apakah data tersebar atau diperoleh secara teratur, digunakan uji normalitas. Mencari tahu apakah data normal menggunakan metode konvensional tidaklah terlalu sulit. Berdasarkan temuan uji berikut, penulis menggunakan uji analisis Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan apakah data terdistribusi normal atau tidak. Persyaratan nilai signifikansi untuk uji ini harus lebih dari 0,05

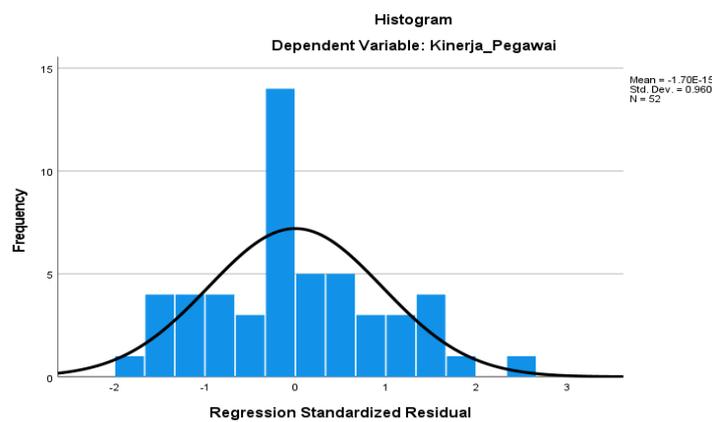
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32237306
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.073
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	99% Confidence Interval	.525
	Lower Bound	.525
	Upper Bound	.550

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

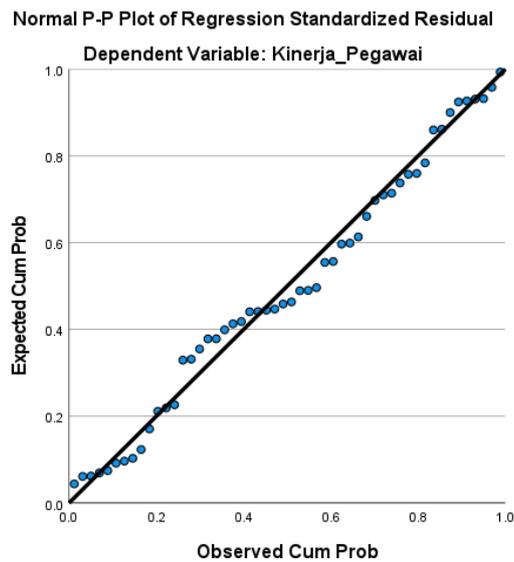
Dengan hasil pengujian semua variabel, uji kenormalan data menghasilkan nilai probabilitas sebesar 0,200 berdasarkan nilai tanda, yang sesuai dengan nilai standar sebesar 0,05. Hasil uji normalitas penelitian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Kurva dependen regresi ditampilkan dalam histogram di atas. Bentuk seperti lonceng dihasilkan menggunakan Standardized Residual. Jadi, meskipun analisis regresi agak miring, masih mungkin untuk menggunakannya, menurut uji kenormalan. Uji kenormalan, yang menggunakan grafik plot pada gambar terlampir, lebih lanjut mendukung hal ini:



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Ada beberapa titik yang tersebar di sepanjang garis diagonal pada temuan di atas. Akibatnya, analisis regresi dapat diterapkan berdasarkan uji normalitas, meskipun plot tertentu menyimpang dari garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menggunakan teknik regresi untuk memastikan apakah variabel independen memiliki korelasi terkuat atau paling signifikan. Salah satu metode untuk mengidentifikasi keberadaan multikolinieritas adalah dengan mengetahui nilai Tolerance and Variance Inflating Factor (VIF). Jika toleransi lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, multikolinieritas tidak terjadi. Berikut ini adalah hasil uji ini, yang dilakukan dengan SPSS versi 27.00 untuk Windows.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.822	1.217
	Kompensasi	.786	1.273
	Budaya Kerja	.596	1.677
	Kompetensi	.502	1.993

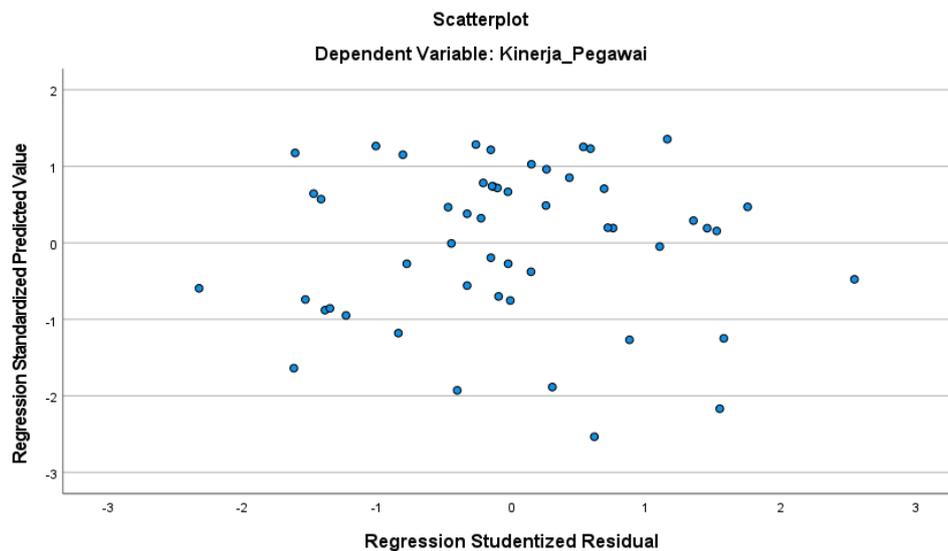
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tidak terdapat indikasi multikolinearitas melalui variabel bebas terhadap model regresi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai toleransi dan VIF variabel Lingkungan Kerja ($0,822 > 0,10$), ($1,217 < 10$), variabel Kompensasi ($0,786 > 0,10$), ($1,273 < 10$), variabel Budaya Kerja ($0,596 > 0,10$), ($1,677 < 10$), variabel Kompetensi ($0,502 > 0,10$), dan ($1,993 < 10$).

Uji Heteroskedastisitas

Model yang tidak mengandung heteroskedastisitas dianggap baik. Grafik berikut menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas:



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Seperti dapat dilihat pada Gambar 4, tidak ada tanda heteroskedastisitas dalam model regresi karena data terdistribusi secara seragam sepanjang sumbu Y dan tidak menunjukkan pola apa pun.

Regresi linear berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat mengenai pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu guna memperkuat hipotesis. Hasil pengolahan data dengan perangkat lunak SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.923	2.466		-1.185	.242
	Lingkungan_Kerja	.275	.108	.225	2.555	.014
	Kompensasi	.222	.087	.230	2.546	.014
	Budaya Kerja	.278	.105	.274	2.645	.011
	Kompetensi	.340	.104	.370	3.277	.002

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

$Y = -2.923 + 0,275 X_1 + 0,222 X_2 + 0,278 X_3 + 0,340 X_4 + e$ adalah persamaan regresi linier berganda yang diperoleh ketika nilai konstanta (a) -2.923 dihitung pada Tabel 5 dengan $b_1 = 0,275$, $b_2 = 0,222$, $b_3 = 0,278$, dan $b_4 = 0,340$. Berikut ini adalah pengurangan yang dibuat dari persamaan regresi:

1. Jika pertumbuhan lingkungan kerja, kompensasi, budaya kerja, dan kompetensi semuanya bernilai nol, maka kinerja pegawai bernilai -2.923, menurut konstanta rumus (a) = -2.923.
2. Menurut koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar = 0,275, variabel kinerja pegawai dapat naik sebesar 0,275 untuk setiap kenaikan satu unit pada variabel Lingkungan Kerja.

3. Menurut koefisien regresi Kompensasi = 0,222, variabel kinerja pegawai dapat naik sebesar 0,222 untuk setiap kenaikan satu unit pada variabel Kompensasi.

4. Koefisien regresi variabel Budaya Kerja sebesar 0,278, yang menunjukkan bahwa kenaikan satu unit pada variabel Budaya Kerja dapat mengakibatkan kenaikan sebesar 0,278 pada variabel kinerja pegawai.

5. Berdasarkan koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar = 0,340, maka variabel Kinerja karyawan dapat meningkat sebesar 0,340 untuk setiap kenaikan satu unit variabel Kompetensi.

Uji parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh parsial beberapa faktor independen terhadap variabel dependen, digunakan uji t parsial. Hasil uji SPSS Versi 27.00 menghasilkan nilai uji t sebagai berikut:

Tabel 6. Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.923	2.466		-1.185	.242
	Lingkungan_Kerja	.275	.108	.225	2.555	.014
	Kompensasi	.222	.087	.230	2.546	.014
	Budaya_Kerja	.278	.105	.274	2.645	.011
	Kompetensi	.340	.104	.370	3.277	.002

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

1. Hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar dan positif terhadap kinerja pegawai, dengan angka t hitung > t tabel ($2.555 > 2,0095$) dan tandanya 0,014 dibawah 0,05.

2. Angka t hitung > t tabel ($2.546 > 2,0095$) dan tandanya 0,014 dibawah 0,05 yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai adalah angka yang terdapat pada tabel di atas.

3. Data yang terdapat pada tabel sebelumnya menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dengan angka t hitung > t tabel ($2.645 > 2,0095$) dan tandanya $0,011$ dibawah $0,05$.

4. Kompetensi mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai yang diperoleh pada tabel di atas yaitu angka t hitung > t tabel ($3.277 > 2,0095$) dan tandanya $0,002$ dibawah $0,05$.

Uji Simultan (Uji F)

Apakah faktor-faktor independen memiliki dampak simultan terhadap variabel dependen ditentukan menggunakan uji F (Simultan). Berdasarkan hasil uji uji F, nilai Anova adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.208	4	58.802	27.149	.000 ^b
	Residual	103.961	48	2.166		
	Total	339.170	52			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan_Kerja, Kompensasi, Budaya_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Nilai Fhitung sebesar 27.149. Dengan $\alpha = 5\%$, nilai Ftabel sebesar 2,56, dk pembilang: 4, dk penyebut: $52-4$ (5% ; 4; 48; Ftabel 2,56). Karakteristik kinerja pegawai dipengaruhi secara simultan oleh pertumbuhan lingkungan kerja, kompensasi, budaya kerja, dan kompetensi, berdasarkan data tersebut, yang juga menunjukkan bahwa Fhitung (27.149) > Ftabel (2,56) dan nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$.

Koefisien determinasi (R²)

R Square, koefisien determinasi, dapat ditemukan dalam tabel Ringkasan Model. Karena nilai R Square berkisar antara 0-1, R Square yang tepat untuk regresi linier berganda harus digunakan, atau dinyatakan sebagai Adjusted R Square, karena total variabel lebih dari 0,5. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

Tabel 8. Hasil Uji R Square

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.668	1.472

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan_Kerja, Kompensasi, Budaya_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Nilai 0,693 adalah nilai koefisien determinasi (R Square) yang dikoreksi., variabel independen menyumbang 69,3% terhadap variabel dependen, sedangkan variabel lain yang tidak diteliti menjelaskan temuan sisanya.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan peluang untuk berkembang, baik melalui promosi jabatan, mereka akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Di lingkungan kerja yang dinamis seperti Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu, Lingkungan Kerja sangat penting dalam menjaga semangat dan produktivitas pegawai. Hal ini berdampak langsung pada pencapaian tujuan perusahaan dan peningkatan efektivitas kerja sama. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Anggela et al. (2024), dan Kholik et al. (2024) yang menunjukkan dampak Lingkungan Kerja yang bermanfaat dan penting terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, Lingkungan Kerja alat strategis dalam membentuk kinerja pegawai yang unggul. Implementasi Lingkungan Kerja yang efektif akan menciptakan pegawai yang kompeten, profesional, dan memiliki motivasi tinggi untuk berkontribusi secara maksimal dalam tugas-tugas mereka.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi merupakan faktor penting bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Kompensasi sangat penting dalam membentuk pegawai yang

bersemangat dan terampil. Kompensasi yang diberikan secara berkala dan sesuai kebutuhan dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Andayani et al. (2024) dan Kholik et al. (2024) yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya Kompensasi, pegawai dapat meningkatkan keterampilan teknis, serta memperkuat sikap profesionalisme dalam bekerja. Hal ini tentu berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Kompensasi yang baik juga membantu meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam meningkatkan kerja.

Secara keseluruhan, Kompensasi yang efektif akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Organisasi yang aktif memberikan Kompensasi akan memiliki SDM yang lebih siap, tanggap, dan profesional dalam menjalankan fungsinya. Hal ini penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Karyawan dan organisasi tempat mereka bekerja memiliki hubungan psikologis yang dikenal sebagai budaya kerja. Keterlibatan karyawan dan rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi tercermin dalam keharmonisan antara karyawan. Karyawan yang sangat menjaga budaya kerja menunjukkan rasa pengabdian dan dedikasi yang besar terhadap pekerjaannya di lingkungan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Kojongian et al. (2021) dan Hilmawan (2021), yang menunjukkan bahwa Budaya Kerja memengaruhi kinerja secara signifikan dan positif.

Oleh karena itu, meningkatkan budaya kerja menjadi strategi penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang unggul. Pegawai yang memiliki budaya kerja tinggi tidak hanya menjalankan tugas dengan baik, tetapi juga berkontribusi aktif dalam menciptakan inovasi dan efisiensi kerja. Budaya kerja menjadi fondasi utama dalam membangun integritas dan profesionalisme pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan elemen penting dalam organisasi yang memiliki peran penting dalam memajukan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu. Tugas-tugas lapangan yang penuh risiko dan menuntut respon cepat sangat bergantung pada kekompakan dan sinergi antar pegawai. Kompetensi yang solid dapat meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat penyelesaian tugas, dan meminimalkan konflik internal.

Menurut Kojongian et al. (2021) dan Hilmawan (2021), kolaborasi memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap kinerja, dan hasil penelitian ini mendukung temuan tersebut. Kurangnya Kompetensi dapat menyebabkan mis-komunikasi, duplikasi tugas, atau bahkan kegagalan dalam menangani situasi darurat.

Dengan demikian, kompetensi yang baik menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja pegawai. Ketika seluruh anggota tim saling mendukung dan bekerja dengan tujuan yang sama, maka produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan akan meningkat secara signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya kerja, dan kompetensi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Keempat variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk pegawai yang kompeten, termotivasi, dan siap memberikan performa terbaik. Kombinasi dari keempat faktor ini sangat krusial dalam membangun organisasi yang profesional dan responsif terhadap tantangan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andayani et al. (2024), Anggela et al. (2024), Kholik et al. (2024), Kojongian et al. (2021), dan Hilmawan (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, budaya kerja, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian, manajemen Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu perlu mengintegrasikan program pengembangan SDM yang mencakup aspek lingkungan kerja, kompensasi, budaya kerja, dan kompetensi secara terpadu. Hal ini akan mendorong peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh dan berdampak langsung pada kualitas pelayanan kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Dari hasil yang didapatkan terhadap Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, budaya kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu.
2. Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu, kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh Kompensasi secara parsial.
3. Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh Budaya Kerja.
4. Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu, kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh Kompetensi.
5. Lingkungan kerja, kompensasi, budaya kerja, dan kompetensi semuanya berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Labuhanbatu.

DAFTAR PUSTAKA

- Barkah, H. S., & Fadli, U. M. (2023). Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan Pada Roti Bakar Hj. Ade. *Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia*, 2(3).
- Cyrious, C., & Adriana, E. (2023). Faktor komunikasi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 194-206.
- Fernandez, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero Pasir Angin. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), 13761-13765.
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 228-240.

- Hartati, Y., Susanti, N., & Astuty, K. (2025). The Effect Of Competency And Work Facilities On Employee Performance Of Regional Financial Agencies In The Government Of Seluma Regency. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, 4(1), 131-136
- Koto, Z. A., Simbolon, P., & Saragih, Y. H. J. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 261-270.
- Kusnadi, E. W., Abdillah, M. R., & Rahmat, A. D. I. (2022). Prediktor kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti: Sebuah pengujian goal-setting theory. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 214-223.
- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Value: Journal of Management and Business*, 8(1), 11-26.
- Maduratna, E. S., Gunarso, S., Aladdin, Y. A., Fathiyah, F., & Herlinah, H. (2024). *BUKU REFERENSI ILMU KOMUNIKASI: Panduan Praktis Sukses Berkomunikasi pada Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Maya, G. D., & Bambang, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 123-132.
- Motik, E. K., Yanti, R., Nazwa, N., Widiyanti, I., & Laksana, A. (2024). Pengaruh komunikasi efektif dalam human relation terhadap kinerja karyawan serta pembentukan lingkungan kerja yang positif dan produktif. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 68-79.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal arastirma*, 1(2), 336-346.

- Oktarina, Y., & Prayoga, D. (2024). Pengaruh Komunikasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Instansi Pemerintahan. *Impact Journal-Management Business and Finance*, 1(2), 272-279.
- Ondi, A., Suryani, H., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan*, 1(1), 8-15.
- Patonengan, J., & Setiawan, I. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 6(2), 149-159.
- Prabowo, A. D., & Sahputra, D. (2021). Perspektif Komunikasi dalam Pengembangan Organisasi. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(1), 87-95.
- Pratama, H., Putera, A., & Mubaraq, A. (2025). Peran disiplin dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dinas perikanan dan kelautan sulawesi tenggara. *Homanis: Jurnal Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 64-75.
- Purnama, A., Bintang, N. D., Pratiwi, T., Al-Fatih, M., Winata, C., & Aswaruddin, A. (2024). Kompetensi Dan Employability Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 224-234.
- Rizkyana, N. P. F., Oktaria, R., Putra, T. F., Muntaz, R., Baso, A. M. F., Ilham, M., & Laksana, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(5).
- Rohman, M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Peran Human Capital Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review MSDM). *Student Research Journal*, 1(5), 11-20.
- 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*, 10(17), 28-39.
- Setiawan, P., & Saputro, A. H. (2025). Pengaruh Job Satisfaction, Job Resources dan Self Determination Terhadap Work Engagement Karyawan Corry Manurung Grup. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 11(1), 648-659.
- Shafwah, S., & Clara, C. (2024). Pengaruh Kompensasi terhadap Tingkat Keterlibatan Kerja (Work Engagement) Generasi Milenial. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 727-740.
- Sibhan, T. M., & Lukitasari, L. (2021). Analisis Pengaruh Unsur Reward dan Punishment pada Kinerja Karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (4), 567-571.
- Simamora, H. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta
- Siregar, S. G. I., & Gistituati, N. (2024). Peran Kepemimpinan Autentik Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Niara*, 17(2), 371-380.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E., (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160-166.
- Wahyuni, W. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene. *Malabi: Jurnal Manajemen Ekonomi*, 5(1), 32-39
- Yohanson, A. K., Magdalena, B., Suratno, S., & Sutadipraja, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Hanif Mitra Lampung. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 3(5), 589-602.