

Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai DPPKB Kabupaten Kutai Timur

Kurnia¹, Nuuridha Matiin², Rosmiati Pakata³, Anwar Arifin⁴

^{1,2,3,4}STIE Nusantara Sangatta-¹kurniastienusantara@gmail.com

-² nuridha.frs@gmail.com

-³rosmiatipakata@gmail.com

-⁴anwararifin@gamil.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of compensation, career development, organizational culture, and work environment on employee performance at the Population Control and Family Planning Agency (DPPKB) of East Kutai Regency. The study is motivated by the importance of improving employee performance to support the effectiveness of organizational duties and the delivery of public services. This research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 79 employees of DPPKB East Kutai Regency who were selected using a simple random sampling technique. Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method to examine the effect of each research variable on employee performance. The results indicate that compensation, career development, organizational culture, and work environment influence employee performance both partially and simultaneously. The findings suggest that fair compensation, clear career development opportunities, a positive organizational culture, and a conducive work environment can improve employee performance. Therefore, DPPKB East Kutai Regency needs to continuously optimize these four aspects to enhance productivity, professionalism, and the quality of public services.*

Keywords: *Compensation, Career Development, Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada sektor publik, kualitas SDM menjadi faktor penting karena berhubungan langsung dengan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan program pengendalian penduduk, keluarga berencana, dan pembangunan keluarga memerlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi agar mampu memberikan pelayanan yang optimal. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor-faktor organisasi yang mampu mendorong motivasi, produktivitas, dan komitmen kerja pegawai.

Dalam realitas operasional DPPKB, beberapa indikasi muncul sebagai sinyal masalah yang menarik untuk penelitian. Pegawai sering mengeluhkan bahwa tunjangan atau insentif tidak sesuai dengan medan tugas yang berat; pegawai administratif merasa kurang peluang untuk naik jabatan atau mengikuti pelatihan; budaya kerja di beberapa unit masih menekankan prosedur birokrasi ketat, kurang fleksibilitas, komunikasi satu arah, dan lingkungan kerja menghadapi keterbatasan fasilitas, dukungan logistik, dan suasana psikologis yang kurang kurang kondusif. Bila hal-hal ini tidak diatasi, produktivitas, motivasi, dan konsistensi kinerja pegawai DPPKB berpotensi tergerus.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja pegawai. Arifudin (2019) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian Poluakan et al. menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja pegawai. Pada aspek pengembangan karir, Abrar dan Andri (2024) membuktikan bahwa kesempatan promosi, pelatihan, dan pembinaan karir berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan serupa dikemukakan Romansah et al. (2023) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas kerja melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme pegawai.

Selanjutnya, budaya organisasi juga terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Putra dan Ardana (2021) menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu membangun komitmen, loyalitas, dan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi. Sementara itu, Saragih et al. (2020) menegaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme sosial yang memperkuat implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia. Pada aspek lingkungan kerja, Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung interaksi sosial yang positif mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Penelitian Rahmadani dan Tanjung (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai sektor publik.

Meskipun berbagai penelitian tersebut telah memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian (research gap). Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor swasta atau instansi pemerintahan secara umum sehingga belum secara spesifik mengkaji konteks Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang memiliki karakteristik pelayanan sosial dan kegiatan lapangan yang berbeda. Kedua, penelitian sebelumnya umumnya menguji pengaruh kompensasi, pengembangan karir, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara parsial atau hanya mengombinasikan dua hingga tiga variabel. Ketiga, masih terbatas penelitian yang mengintegrasikan keempat variabel tersebut secara simultan untuk menjelaskan kinerja pegawai dalam organisasi pelayanan publik. Selain itu, aspek-aspek seperti kompensasi non-finansial, pemerataan kesempatan pengembangan karir, budaya pelayanan publik, serta keseimbangan lingkungan kerja fisik dan psikologis masih relatif jarang diteliti secara komprehensif.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengembangan model empiris yang mengintegrasikan kompensasi, pengembangan karir, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan dalam menjelaskan kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini juga memberikan perspektif yang lebih spesifik mengenai pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi pelayanan publik yang memiliki karakteristik berbeda dengan organisasi bisnis.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan penelitian ini adalah apakah kompensasi, pengembangan karir, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kompensasi, pengembangan karir, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kutai Timur sebagai dasar perumusan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi.

Kompensasi tidak hanya berupa gaji saja, tetapi juga insentif, tunjangan, bonus, fasilitas, dan berbagai keuntungan lain yang diterima pegawai. Kompensasi yang tepat dan adil dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, mengurangi tingkat absensi, dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi (Poluakan et al., 2019). Penelitian yang dilakukan pada PT PLN (Persero) UP3 Manado mengungkapkan bahwa kompensasi yang kompetitif memicu semangat kerja pegawai sehingga berdampak signifikan pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan, keterampilan, dan kesempatan pegawai untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Menurut Dessler, pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang membantu individu merencanakan masa depan karir sehingga pegawai dan organisasi dapat berkembang secara bersama. mengembangkan jalur karir mereka melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan, dan promosi jabatan. Dewi et al. (2024) menegaskan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor utama yang dapat menumbuhkan motivasi kerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang dianut bersama oleh anggota organisasi serta menjadi pedoman dalam bekerja. Budaya organisasi yang kuat ditandai oleh konsistensi nilai, komitmen anggota, orientasi pada tujuan bersama, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Budaya yang positif mampu meningkatkan komunikasi, rasa memiliki, motivasi kerja, disiplin, dan profesionalisme pegawai, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi yang berorientasi pada produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Ikhsan, 2016).

Merupakan seluruh kondisi fisik dan nonfisik yang mengelilingi pegawai saat bekerja, seperti fasilitas kerja, kenyamanan ruang kerja, hubungan antarpegawai, dan dukungan manajemen. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa aman, nyaman, serta mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif. Selain mengurangi kelelahan dan stres, lingkungan yang kondusif juga meningkatkan motivasi, semangat kerja, kerja sama tim, dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mendukung menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi (Kotrinnada, 2022).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menjadi indikator keberhasilan organisasi karena mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan.

2.METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Kutai Timur. Penelitian dilaksanakan pada bulan September 2025 sampai dengan Februari 2026. Populasi penelitian berjumlah 94 pegawai DPPKB Kabupaten Kutai Timur, dengan jumlah sampel sebanyak 79 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling.

Sumber data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Selain kuesioner, pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi. Instrumen penelitian

disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu kompensasi, pengembangan karir, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif, pengujian model pengukuran (outer model), dan pengujian model struktural (inner model). Pengujian outer model dilakukan melalui uji validitas konvergen dengan nilai outer loading > 0,70 dan Average Variance Extracted (AVE) > 0,50, serta uji reliabilitas menggunakan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha dengan nilai > 0,70. Selanjutnya, pengujian inner model dilakukan menggunakan nilai koefisien determinasi (R²), path coefficient, dan uji hipotesis melalui prosedur bootstrapping. Hipotesis diterima apabila nilai t-statistic > 1,96 dan nilai p-value < 0,05 pada tingkat signifikansi 5%.

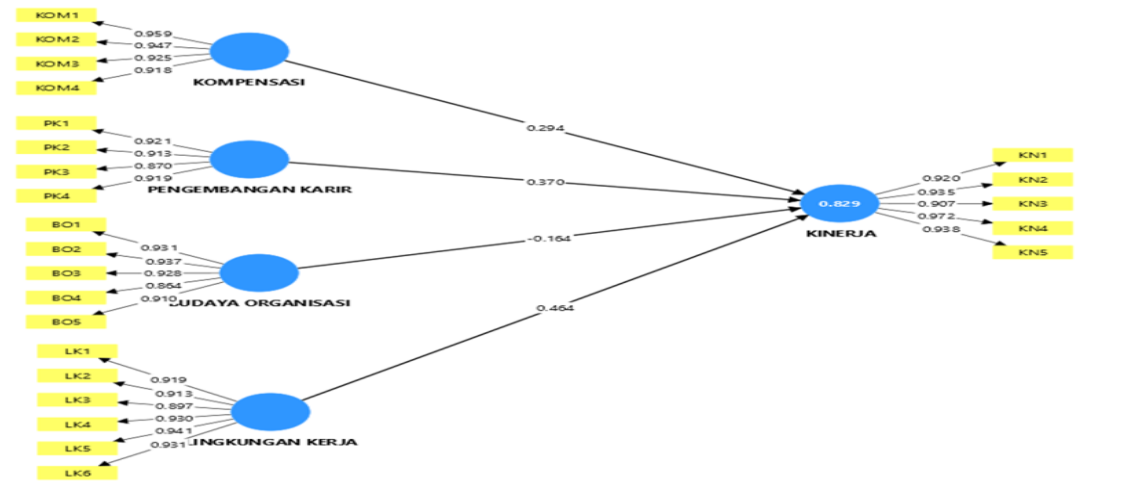
3.HASIL DAN PEMBAHASAN

Model pengukuran (outer model) Dalam PLS-SEM dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk penelitian. Pengujian validitas terdiri atas validitas konvergen (convergent validity) dan validitas diskriminan (discriminant validity), sedangkan reliabilitas diukur melalui nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.

a. Convergent Validity

Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading factor dan Average Variance Extracted (AVE). Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai loading factor > 0,70 dan nilai AVE > 0,50

Gambar 1 Loding Factor



Tabel 1. Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Cut-Off	Keterangan
Pengembangan Karir	PK1	0,921	0,7	Valid
	PK2	0,913	0,7	Valid
	PK3	0,87	0,7	Valid
	PK4	0,919	0,7	Valid
Budaya Organisasi	BO1	0,931	0,7	Valid
	BO2	0,937	0,7	Valid
	BO3	0,928	0,7	Valid
	BO4	0,864	0,7	Valid
	BO5	0,91	0,7	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,919	0,7	Valid
	LK2	0,913	0,7	Valid
	LK3	0,897	0,7	Valid
	LK4	0,93	0,7	Valid
	LK5	0,941	0,7	Valid
	LK6	0,931	0,7	Valid
Kinerja	KN1	0,92	0,7	Valid
	KN2	0,935	0,7	Valid
	KN3	0,907	0,7	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Cut-Off	Keterangan
Pengembangan Karir	KN4	0,972	0,7	Valid
	KN5	0,938	0,7	Valid
	PK1	0,921	0,7	Valid
	PK2	0,913	0,7	Valid
	PK3	0,87	0,7	Valid
	PK4	0,919	0,7	Valid
Budaya Organisasi	BO1	0,931	0,7	Valid
	BO2	0,937	0,7	Valid
	BO3	0,928	0,7	Valid
	BO4	0,864	0,7	Valid
	BO5	0,91	0,7	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,919	0,7	Valid
	LK2	0,913	0,7	Valid
	LK3	0,897	0,7	Valid
	LK4	0,93	0,7	Valid
	LK5	0,941	0,7	Valid
	LK6	0,931	0,7	Valid
Kinerja	KN1	0,92	0,7	Valid
	KN2	0,935	0,7	Valid
	KN3	0,907	0,7	Valid
	KN4	0,972	0,7	Valid
	KN5	0,938	0,7	Valid

Hasil pengujian menunjukkan seluruh indikator pada variabel Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja memiliki nilai loading factor di atas 0,70. Dengan demikian seluruh indikator dinyatakan valid dan mampu merefleksikan konstruk yang diukur.

Tabel 2 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Cut-off	Keterangan
Kompensasi	0,879	0,500	Valid
Pengembangan Karir	0,821	0,500	Valid
Budaya Organisasi	0,836	0,500	Valid
Lingkungan Kerja	0,850	0,500	Valid
Kinerja	0,874	0,500	Valid

Hasil pengujian AVE menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai AVE antara 0,821–0,879 atau lebih besar dari batas minimum 0,50. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan diuji menggunakan pendekatan Cross Loading, Fornell-Larcker Criterion, dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).

Tabel 3 Cross-Loadings

	Kompensasi	Pengembangan Karir	Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	Kinerja
KOM1	0.959	0.788	0.674	0.695	0.765
KOM2	0.947	0.770	0.703	0.731	0.810
KOM3	0.925	0.773	0.687	0.723	0.805
KOM4	0.918	0.800	0.621	0.644	0.738
PK1	0.759	0.921	0.741	0.773	0.752
PK2	0.797	0.913	0.782	0.828	0.869
PK3	0.703	0.870	0.589	0.659	0.767
PK4	0.761	0.919	0.750	0.764	0.772
BO1	0.686	0.746	0.931	0.895	0.783
BO2	0.714	0.808	0.937	0.906	0.756
BO3	0.622	0.714	0.928	0.874	0.723
BO4	0.582	0.651	0.864	0.833	0.645
BO5	0.666	0.691	0.910	0.883	0.676
LK1	0.679	0.740	0.895	0.919	0.699
LK2	0.664	0.753	0.910	0.913	0.717
LK3	0.704	0.750	0.893	0.897	0.722
LK4	0.664	0.746	0.849	0.930	0.806
LK5	0.727	0.861	0.886	0.941	0.832
LK6	0.691	0.771	0.891	0.931	0.831
KN1	0.771	0.794	0.774	0.821	0.920
KN2	0.772	0.849	0.782	0.833	0.935
KN3	0.786	0.791	0.713	0.723	0.907
KN4	0.795	0.856	0.733	0.805	0.972
KN5	0.768	0.797	0.671	0.720	0.938

Hasil analisis cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi tertinggi terhadap konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Selain itu, hasil uji Fornell-Larcker memperlihatkan nilai akar kuadrat AVE masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk.

Pada pengujian HTMT, seluruh nilai hubungan antar konstruk berada di bawah batas 0,90, sehingga seluruh variabel memenuhi kriteria validitas diskriminan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki kemampuan yang baik dalam membedakan dirinya dengan konstruk lain dalam model penelitian.

Tabel 3 Fornell-Larcker

	Efisiensi Operasional	Keberlanjutan Keuangan	Komitmen Manajemen Puncak	Pengelolaan Pembiayaan
Efisiensi Operasional	0,938			
Keberlanjutan Keuangan	0,553	0,936		
Komitmen Manajemen Puncak	0,496	0,859	0,956	
Pengelolaan Pembiayaan	0,052	0,653	0,629	0,948

hasil uji Fornell-Larcker memperlihatkan nilai akar kuadrat AVE masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk.

dapat diketahui bahwa nilai akar AVE dan nilai korelasi suatu variabel (konstruk) laten dengan konstruk lainnya menunjukkan nilai yang lebih besar, sebagai contoh nilai dari

pengelolaan pembiayaan sebesar 0,948 yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara pengelolaan pembiayaan dengan efisiensi operasional sebesar 0,052 dan juga lebih besar apabila dibandingkan dengan korelasi faktor lainnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil pemeriksaan uji validitas diskriminan melalui kriteria fornell-lacker untuk konstruk laten secara keseluruhan memiliki nilai validitas diskriminan yang valid.

Tabel 4 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	HTMT
Kompensasi <-> Kinerja	0,868
Pengembangan Karir <-> Kinerja	0,922
Budaya Organisasi <-> Kinerja	0,818
Lingkungan Kerja <-> Kinerja	0,862

Berdasarkan pada tabel 4 dapat diketahui bahwa seluruh nilai korelasi variabel laten memiliki nilai yang kurang dari 0.90 (<0.90). Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hasil pemeriksaan validitas diskriminan melalui kriteria heterotrait-monotrait ratio (HTMT) konstruk seluruh variabel laten memiliki nilai validitas diskriminan yang valid.

c. Uji Reliabilitas

Reliabilitas konstruk diuji menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Hasil pengujian menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70

Tabel 5 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Cut-off	Keterangan
Kompensasi	0,954	0,965	0,972	0,700	Reliabel
Pengembangan Karir	0,927	0,930	0,948	0,700	Reliabel
Budaya Organisasi	0,951	0,955	0,962	0,700	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,965	0,968	0,971	0,700	Reliabel
Kinerja	0,964	0,965	0,972	0,700	Realibel

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2026 (*Output SmartPLS 4.0.9.6*)

Hasil pengujian reliabilitas konstruk sebagaimana disajikan pada tabel 4.12 menunjukkan baik nilai *composite reliability* ataupun *cronbachs alpha* dari semua variabel laten lebih dari 0,70. Sehingga semua variabel manifest dalam mengukur variabel laten model yang diestimasi dinyatakan reliabel. Dengan demikian pengujian model struktural (*inner model*) dapat dilanjutkan.

Dengan demikian seluruh konstruk penelitian dinyatakan reliabel, sehingga instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi dan keandalan yang baik dalam mengukur variabel yang diteliti.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural dilakukan untuk menguji kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel laten melalui pengujian nilai R-Square (R^2), Q-Square (Q^2), dan Effect Size (f^2).

Variasi Konstruk Endogen pada Nilai (R-Square)

Tabel 6 Evaluasi Model Struktural

	R Square	Kategori
Kinerja	0,829	Kuat

Hasil pengujian menunjukkan nilai R-Square variabel Kinerja sebesar 0,829. Nilai tersebut termasuk kategori kuat, yang berarti bahwa 82,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan

Lingkungan Kerja. Sementara itu, sebesar 17,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

d. Predictive Relevance (Q-Square)

Perhitungan Q-Square menghasilkan nilai sebesar 0,829 (> 0). Hasil tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang baik (predictive relevance), sehingga layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

e. Effect Size (f^2)

Tabel 7 Effect Size (f^2)

	f-square
Kompensasi <-> Kinerja	0,149
Pengembangan Karir <-> Kinerja	0,159
Budaya Organisasi <-> Kinerja	0,012
Lingkungan Kerja <-> Kinerja	0,078

Analisis effect size menunjukkan bahwa:

Pengembangan Karir memiliki pengaruh sedang terhadap Kinerja ($f^2 = 0,159$).

Kompensasi memiliki pengaruh sedang terhadap Kinerja ($f^2 = 0,149$).

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh lemah terhadap Kinerja ($f^2 = 0,078$).

Budaya Organisasi memiliki pengaruh sangat lemah terhadap Kinerja ($f^2 = 0,012$).

Hasil ini mengindikasikan bahwa Pengembangan Karir dan Kompensasi merupakan variabel yang memberikan kontribusi terbesar dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode bootstrapping dengan melihat nilai T-Statistics dan P-Values.

Tabel 8 Uji Hipotesis

	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
<i>Direct Effect</i>				
Kompensasi -> Kinerja	0,294	2,187	0,029	Signifikan
Pengembangan Karir -> Kinerja	0,370	2,532	0,011	Signifikan
Budaya Organisasi -> Kinerja	-0,164	0,643	0,520	Tidak berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0,464	1,534	0,125	Tidak berpengaruh Signifikan
<i>Indirect Effect</i>				
Budaya Organisasi , Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir -> Kinerja	8,585	2,896	0,004	Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh temuan sebagai berikut:

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($\beta = 0,294$; $t = 2,187$; $p = 0,029$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima pegawai, maka semakin tinggi tingkat kinerjanya.

Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($\beta = 0,370$; $t = 2,532$; $p = 0,011$). Hasil ini mengindikasikan bahwa kesempatan pengembangan karir yang baik mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($\beta = -0,164$; $t = 0,643$; $p = 0,520$). Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada belum menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($\beta = 0,464$; $t = 1,534$; $p = 0,125$). Artinya, kondisi lingkungan kerja belum secara langsung menentukan peningkatan kinerja pegawai.

Secara simultan variabel Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($t = 2,896$; $p = 0,004$). Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi seluruh variabel independen mampu menjelaskan peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

Ringkasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi dan Pengembangan Karir merupakan faktor utama yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja belum menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Namun demikian, secara simultan keempat variabel mampu menjelaskan peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

4.KESIMPULAN

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di DPPKB Kabupaten Kutai Timur. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang sudah dinilai "Sangat Baik" oleh responden telah berhasil mendorong produktivitas kerja.

Pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung teori *human capital* bahwa investasi pada kapabilitas pegawai menghasilkan produktivitas yang tinggi. Meskipun akses pelatihan dinilai sudah baik, efektivitasnya dalam meningkatkan kemampuan kerja menjadi kunci utama pencapaian kinerja di DPPKB.

Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. karena ketidakefektifan karyawan yang bekerja di perusahaan kurang sesuai dengan budaya organisasi yang ditetapkan DPPKB.

Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan

Secara simultan, kompensasi, pengembangan karir, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPPKB Kabupaten Kutai Timur. Temuan ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan membutuhkan manajemen SDM yang terintegrasi.

Meskipun gaji dan tunjangan sudah dinilai sangat baik, instansi perlu memperhatikan ketepatan administrasi dan transparansi insentif berbasis kinerja untuk menghindari kejenuhan pegawai dan ketergantungan pada aspek finansial semata

Manajemen perlu menyediakan program pengembangan karir yang tidak hanya formalitas, tetapi memiliki pendampingan pasca-pelatihan. Hal ini penting agar peningkatan kapabilitas (*human capital*) benar-benar terimplementasi dalam pelayanan publik.

Pimpinan perlu mendorong pergeseran budaya dari sekadar "kepatuhan administratif" menjadi "budaya berbasis hasil" (*performance-based culture*) guna memicu inovasi dalam program pelayanan kependudukan.

Mengingat lingkungan kerja berpengaruh signifikan, organisasi harus memprioritaskan penyediaan sarana pendukung bagi pegawai lapangan, seperti kendaraan operasional dan perangkat teknologi informasi, untuk mengurangi ketimpangan fasilitas dengan pegawai administratif.

Pemerintah daerah perlu merancang kebijakan pengelolaan SDM yang terpadu (*integrated HRM*) yang menggabungkan aspek penghargaan, karir, dan lingkungan fisik secara berkesinambungan

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., & Novi, N. (2023). Pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai swasta. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Armansyah, A., dkk. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *JIMBis: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 81-93.
- Djohan, D., & Ida, I. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Efrinawati, E., dkk. (2022). Pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Fitri, F., dkk. (2023). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja. *Jurnal SDM Indonesia*.
- Isnada, I. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, 4(2), 62-75.
- Manalu, F. M. (2018). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN Batam. *Jurnal Equilibrium*.
- Mulyono, M. (2025). Hubungan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Organisasi*.
- Pamungkas. (2025). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pemerintahan. *Jurnal Dinasti Res*.
- Perwira. (2023). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi pada kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70-77.
- Ridwan, R., dkk. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai publik. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*.
- Wahyudi, P. E., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1), 1-9.
- Wulandari, W. (2023)20. Pengaruh pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal SDM dan Organisasi*.
- Yolinza, Y., & Doni, D. (2023). Pengaruh kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai negeri. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Yunia, N. (2023). Pengaruh pengembangan karir, budaya kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.