

Plagiasi Maulana Bagas A (182010200341).docx

by

Submission date: 24-Jul-2023 01:36PM (UTC+0700)

Submission ID: 2135941078

File name: Plagiasi Maulana Bagas A (182010200341).docx (128.4K)

Word count: 5879

Character count: 35830

The Influence of Work Environment, Leadership, and Compensation on the Performance of Employees of the Karang Jati Village Office, Pandaan District, Pasuruan Regency

Pengaruh Lingkungan kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Karang Jati Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia yaitu untuk melahirkan sumber daya yang berkualitas, sehingga dapat mewujudkan layanan masyarakat yang maksimal. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dan perlu di jaga dengan baik.[1] Kinerja pegawai adalah perbandingan atau penilaian dari hasil yang diperoleh pegawai setelah sudah menyelesaikan pekerjaannya yang sudah ditentukan oleh organisasi. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam kantor. Kinerja pegawai dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi.[2] Lingkungan kerja yang baik dan onui mebat eaai aat bekra scaopimal, sehat snn,ma,aneieen.[3] Gaya kepemimpinan memegang hal yang penting dalam fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap strategi organisasi, yaitu saat pada perencanaan , implementasi , dan evaluasi .

Kompensasi slh at aatyn ptnil utk mmtv 9 krja pegawai. Kompensasi muuan a pentig, yng meuan oogn atau motivasi tm erg pegawai untuk bekerja [4]. kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul ikhsan sahlan, Peggy A. Mekel, Irvan Trang menyatakan bahwa Li 11 ungan Kerja scra paril iak beregrh tehdp Kinra Kraa ada PT akSl t cbng Airaidi. Penelitian yang dilakukan oleh Kadek ary setiawan dan Ni wayan mujiati menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung Bali. Namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra marjaya, Fajar pasaribu menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta 9 deli Kabupaten Deli Serdang.

Tabel 1.1 Research Gap

NO	Variabel	Peneliti	Hasil Penelitian
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	Indri marita purnama (2019)	Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Klaten.
		Nurul ikhsan sahlan, Peggy A. Mekel, Irvan Trang (2015)	Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi
2	Kepemimpinan (X ₂)	Kadek ary setiawan dan Ni wayan mujiati (2016)	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung Bali
		Indra marjaya, Fajar pasaribu	kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.
3	Kompensasi (X ₃)	Veta Lia Deli Pasaribu, Krisnaldy Nugroho Waras (2020)	Berdasarkan hasil t (parsial) ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
		Mochamad risqon, Didik purwadi (2012)	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan KPH Mantingn.

Da Krnjtmrupan sal sau desa yang tleK di wilayah adminiasi Kecamn Pdan Kabu Paruan.ber khususnya dari sepupuh aupun tokoh masyarakat desa karang jati, konon kabarnya ada dua kelompok makat yang hidup dwah pon jti md anyng au klplg berada di hnkpuh.kmudian darissepuh keuaklpok ini bermusyawarah maka bergaunglah dua kelomk ini menjadi masyrakat yng hidup berdaingan di Des ag mereka ut engan Desa Karangjati.

Fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja berdasarkan observasi awal dan wawancara terhadap beberapa pegawai bahwa keadaan lingkungan kerja di Kantor Desa Karangjati kurang kondusif, terlihat pada tempat penyimpanan dokumen yang tidak tertata dengan rapi sehingga menyusahkan pegawai dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Dan juga hubungan antar pegawai yang dirasa kurang baik dalam hal berinteraksi.

Tabel 1.2
Tabel Absensi Pegawai Kantor Desa Karang Jati Kec.Pandaan Kab. Pasuruan

Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seharusnya	Jumlah pegawai tidak hadir	Jumlah hari kerja senyatanya	Tingkat absensi (%)
A	B	C	$D = b * c$	E	$F = d - e$	$G = e / d * 100\%$
2018	52	186	9672	134	9538	1,38
2019	52	192	9984	237	9747	2,37
2020	52	192	9984	190	9794	1,90

Bedasarkan tabel diatas dapat diuraikan bahwa jumlah pegawai yang tidak masuk bekerja selama waktu tiga tahun terakhir pada Kantor Desa Karang Jati Kecamatan Pandaan cenderung tidak stabil. Dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai, bahwa tingkat kehadiran absensi pada Kantor Desa Karang jati Kecamatan Pandaan juga mengalami fluktuatif. Tidak stabilnya tingkat kehadiran pegawai disebabkan oleh Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurangnya sifat kepemimpinan dalam memimpin pada Kantor Desa Karang Jati Kecamatan Pandaan, serta minimnya pemberian kompensasi yang layak untuk pegawai sehingga mengakibatkan kinerja pegawai yang rendah.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak setiap kejadian sesuai dengan teori yang ada. Hal ini dapat menunjukan adanya pengaruh penelitian terdahulu. Maka penelitian mencoba mengangkat judul skripsi bagaimana "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Karangjati Kec. Pandaan Kab. Pasuruan "

II. Literature Review

a. Kinerja Pegawai (Y)

Dikutip oleh Siagan (2007:26) mendkan kinea pegai sebi suu keshan kepuan sesrang unk brja demikian rupa shnga mnaai tuun kera scra piml an beraai saaan ag elh iitk dengan pengorbanan secara rasio lebih keci dibandingkan denan hail yng dicaai. Dikutip oleh Bangun (2012:41)

b. Lingkungan Kerja (X1)

Dikutip oleh Sedarmayanti (2009:74) mengatakan Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dikutip oleh (Saleh & Utomo, 2018)

c. Kepemimpinan (X2)

Dikutip oleh Bangun (2012:59) Kepemimpinan yaitu suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Dikutip menurut Martoyo dalam (Maniku et al., 2019)

d. Kompensasi (X3)

Dikutip oleh Hasibuan (2013:60) Kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada kantor. Dikutip oleh Hasibuan (2017:21)

III Metode

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan tingkat penjelasan, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian asoift atau penelitian yang egji pnauh nar variabl. Varael yng dtlti dlm penltan ini aaah Lingkuugn keja, Kpmmian, da ompenai seaai vaibel eas, dmnavrabe eas tersbt dbri ibl X₁, X₂, X₃ seaganKneja eaai seaai vaibel teiat yng dier ibiY penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Artinya penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model-model statistik

menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utamakan memberikan penegasan pada teori yang telah dibangun sebelumnya [5]

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang akan dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan [6]. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer dan sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden dengan menggunakan teknik pengumpulan data suvi melalui observasi, wawancara, dan penemuan keinsinir. Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang dikumpulkan dari pegawai Kantor Desa Karang Jati Kec. Pandaan.
2. Data Sekunder adalah data yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti tidak diperoleh secara langsung dari responden yang menjadi objek penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari: jurnal, artikel, Internet.

yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah Kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab [7].

Rancangan uiner yang penulis buat dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis. Jenis kuesioner ini didasarkan pada indikator variabel penelitian. Jawaban responden akan diukur menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2013:2255) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen kuesioner dengan bobot sebagai berikut.

Tabel 3.2
Skala *likert*

Kriteria penilaian	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Definisi Operasional, Identifikasi Variabel, dan Indikator Variabel

1. Definisi operasional

)

2. Indikator Variabel

Tabel 2.1
Indikator Variabel

NO	Variabel	Indikator Variabel	Tingkat Pengukuran
1.	Lingkungan Kerja (X ₁) Menurut Wulan (2011)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Keamanan 5. Hubungan pegawai	Interval
2.	Kepemimpinan (X ₂) Menurut Martoyo dalam (Maniku et al., 2019)	1. Kemampuan Analitis 2. Keterampilan Berkomunikasi 3. Keberanian 4. Kemampuan Mendengar 5. Ketegasan	Interval
3.	Kompensasi (X ₃) Menurut Hasibuan (2017)	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas	Interval
4.	Kinerja pegawai (Y) Menurut Bangun (2012)	1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerja Sama	Interval

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2012 : 2254) Populasi di kantor desa Karang Jati dalam penelitian ini adalah perangkat desa Karang Jati yang bekerja berjumlah 52 orang pegawai dan kepala desa. Seluruh populasi dan sample penelitian. Dengan demikian teknik sampling yang digunakan adalah sensus atau sampling jenuh.

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sample dilauan keacakbtstn peneltan aam meauan penltandai seidaa, atu, tnga dn julh poplsi yag snat bnak, oeh krn iu smleyng diamil aus beul-eul dpatmwkli poplsi. Agota aple yng teat duaan Dlam peelitian ini, Sugyno (2018:127) penelitian menggunakan sample seluruh pegawai Kantor Desa Karang Jati Kec. Pandaan Kab Pasuruan yang berjumlah 52 orang.

Teknik Analisis

Analisis data pada penelitian kuantitatif menurut sugiyono (2018:147) mrpkn kgaan stlh dta dri seueh epnen tekmul. Kgaan aam anlss dta dlh menglmokn daa berdaakn vrael an jeis rsoden etblsi beraakn variabel dari seluruh repnen, meykkandtatapdri vrael yng ditlti, mlkkan pehtnan nuk menaab ruuan maaah, dn melauan perhitnan nuk mnjuj hoti yn elah di ajukan. Uji validasi dan Relabilitas dihitung dengan menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistics Version 22*.

1. Analisis Deskriptif

Anaiis desitif dipelkn pda vaael-vrael peneltan, ttpi sftya snri, tiak diatan degan vrael lin. Berdsran vaibel tereut, anaiis daat dikkan nuk mendakan inorsi megnai ayak al (Uar, 210:4). Data penelitian yang akan diadakan analisis deskriptif yaitu variabel-variabel penelitian Kinerja pegawai (Y), Lingkungan kerja (X₁), Kepemimpinan (X₂), Kompensasi (X₃).

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali dalam [8] Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas pada saat variabel penatan diktkn vaid aaiia rhng pstf, eta rhnt > rtbl Valias buir intuen aat dieauidnan aa memadnkn *corete tem oal correaion* yng dipeoeh aau rhnt egan nilai 0,30 (*Cronbach Alpha*).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013:45) megtkn ui relaiias duaan untuk mnuur satu keiner yng meuaan iniaor dai vaibl aau kntuk. Kuioer diaaan relael jia jaaan seoag teraat perayan kossen aau tail ari wku kewku. Goai(2013:46) menjelaskan "penuaan reliabiias daa penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik pengukan skli sja *oeshot*". Seanjutnya, hasil dar pengukuran dibandingkan dgn pertaaan lan mgunakan ji stistik *Cronbach Alpa(a)*.

13

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh dapat dianalisis lebih lanjut. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji nomlts bruun unuk egjiaaa aammdl rersi, vrael pngngu aau reiuat memlki disrbsi omal, seeti ieaui bha ui tdan F easmian awa iai reiuat meniui distiui nral. Aa da aa nuk mdtksiaaah reiuat bedsribusi nrmal tau tidayitudnan analiis gafik dn ui ststik (Gholi, 2016). Peujian normitas yng digukdlam peltan ni dlgan *Kolgorov-Smirv*.

b. Uji Multikolinieritas

Uji mulioirts bertja tkmmuipkhmodel rgesi diteuanaanya korlsi atarvaibl bbs (Ineenden). Moel regei yngbik sehrsny ia teadi koeai di antra vrael idepdn. Jia vaibl indeednslng broeai, maa varibl-varibl ii tdk ortogoal. Vrael ineedn saa degn nol (GzI,06). aam eeiin ii, mlilneias apt dlht dai nli thrne an lwnya *vraace ifainfctr (I)*. Nlictof ag uum dpki nuk eujkan dna multiklneias alahnl *Toeac* ≤ 010 tausmadnannlai *VIF* ≥ 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016) Uji Heteroskedastisitas bertujuan mengi apakah data model regresi teadi ke tiak samaan *variance* dari *residual* itu pegmtn ke pengmtan yang lin. Ji *variance* dan *reida* aka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda mengansumsikan keadaan variabel dependen (naik dan turun) ketika dua atau lebih variabel independen dimanipulasi sebagai prediktor (kenaikan dan penurunan nilai). Analisis ini digunakan

dengan melibatkan variabel dependen (Y) dan variabel Independen (X_1, X_2, X_3, Y), persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Sumber : Sugiyono (2017:277)

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X=0 (harga konstan)

β = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila β (+) maka naik, dan bila β (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dimaksud dalam penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) baik secara simultan maupun parsial

Uji signifikan parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (Independen) secara individual dalam meramalkan variabel dependen. Uji mempunyai nilai signifikan $\alpha = 5\%$ Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi (p-value) $< 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016)

a. Uji signifikan simultan (Uji F)

Uji statistik F mengukur goodness of fit yaitu ketepatan fungsi regresi sampel dalam memprediksi nilai aktual. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji statistik F juga menunjukkan apakah suatu variabel independen bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F mempunyai signifikansi $0,05$ (Ghozali, 2016).

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik F adalah jika nilai signifikansi $F < 0,5$ maka alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara simultan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016)

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Analisis Data

1. Uji Instrumen

1. Uji validitas

Menurut Ghozali dalam [8] Uji valid digunakan untuk mengukur seberapa jauh pernyataan pada instrumen mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Uji validitas suatu variabel penelitian dikatakan valid apabila koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ Validitas butir instrumen dapat diketahui dengan cara membandingkan *corrected item total correlation* yang diperoleh atau koefisien korelasi dengan nilai $0,30$ (Cronbach Alpha). Menurut Ghozali (2016), koefisien korelasi (kritis) itu kurang dari $0,30$ biasanya dianggap sebagai tidak memuaskan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Jika nilai koefisien $\geq 0,30$ maka pernyataan dinyatakan valid
2. Jika nilai koefisien $\leq 0,30$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	keterangan
Lingkungan kerja	X1.1	0,509	0,3	Valid

	X1.2	0,772		Valid
	X1.3	0,677		Valid
	X1.4	0,738		Valid
	X1.5	0,748		Valid
	X1.6	0,664		Valid
	X1.7	0,741		Valid
Kepemimpinan	X2.1	0,547	0,3	Valid
	X2.2	0,589		Valid
	X2.3	0,522		Valid
	X2.4	0,639		Valid
	X2.5	0,627		Valid
	X2.6	0,427		Valid
	X2.7	0,513		Valid
	X2.8	0,648		Valid
	X2.9	0,591		Valid
	X2.10	0,698		Valid
Kompensasi	X3.1	0,604	0,3	Valid
	X3.2	0,571		Valid
	X3.3	0,749		Valid
	X3.4	0,730		Valid
	X3.5	0,663		Valid
	X3.6	0,627		Valid
	X3.7	0,584		Valid
	X3.8	0,624		Valid
	X3.9	0,611		Valid
	X3.10	0,694		Valid
	X3.11	0,593		Valid
Kinerja pegawai	Y.1	0,614	0,3	Valid
	Y.2	0,642		Valid
	Y.3	0,726		Valid
	Y.4	0,700		Valid
	Y.5	0,710		Valid
	Y.6	0,668		Valid

	Y.7	0,659		Valid
	Y.8	0,751		Valid
	Y.9	0,716		Valid
	Y.10	0,708		Valid

Sumber: Output Data SPSS 22

Berdasarkan hasil pengaliditas dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel (X) dan Variabel (Y) mempunyai nilai r kritis $0,3\sqrt{N}$ ($>0,30$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013:45) mengatakan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Hasil
Lingkungan kerja	0,807	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,774		Reliabel
Kompensasi	0,885		Reliabel
Kinerja Pegawai	0,874		Reliabel

Sumber : Output Data SPSS 22

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach alpha* pada variabel Lingkungan kerja (X1) sebesar 0,807, variabel Kepemimpinan (X2) sebesar 0,774, variabel Kompensasi 0,885. Variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,874. Dari keempat variabel tersebut diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60, maka butir pernyataan dari keempat variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2011). Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebuah data dapat dilakukan melalui metode Kolmogorov Smirnov (K-S). Untuk menentukan jika Asymp Sig. (p.value) $\alpha 0,05$ maka dapat dikatakan data berdistribusi normal sedangkan jika Asymp Sig. (p value) $< \alpha 0,05$ maka dapat dikatakan data berdistribusi tidak normal.

10

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

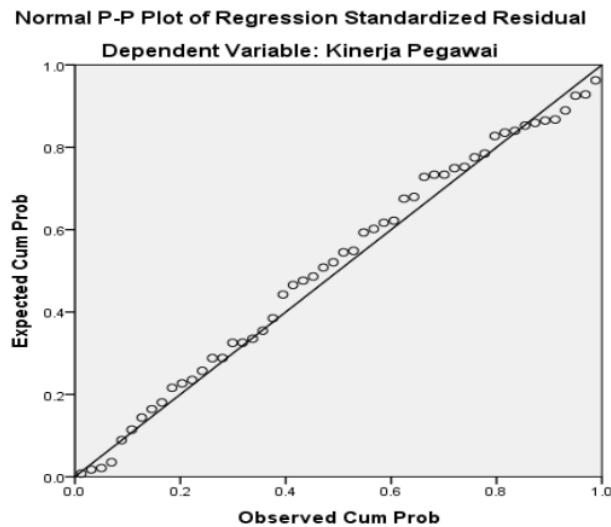
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.50739373

Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.048
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai Asymp Sig sebesar 0,200 artinya lebih besar dari 0,05. dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal atau setidaknya juga dapat dilalui metode grafis atau pengujian Normality P – P plot of regression Standardized Residual Normality. atau data dikatakan berdistribusi normal apabila sebaran data tersebut membentuk titik – titik yang mendekati garis diagonal



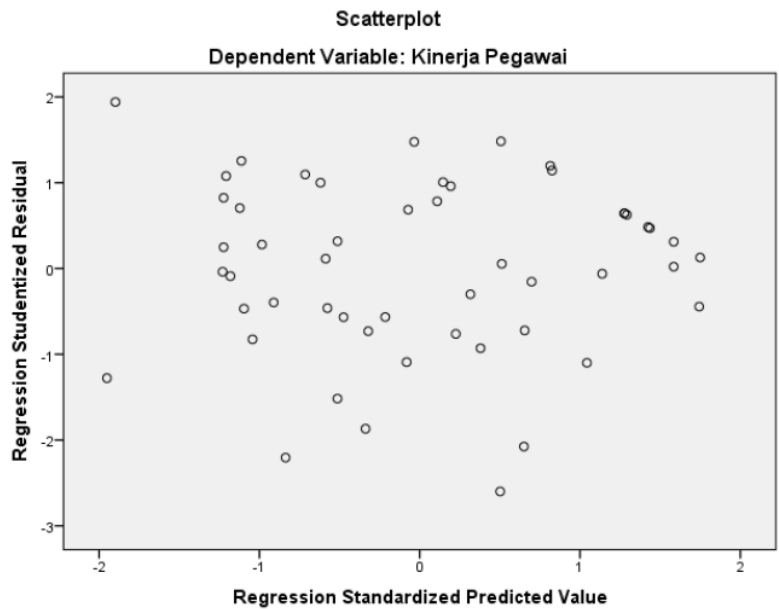
Sumber : Output Data SPSS 22

Gambar 4.2
Hasil Uji normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data di atas bahwa grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar horizontal serta mendekati garis diagonal. Hasil tersebut dikatakan telah memenuhi syarat *Normal Probability Plot* dalam penelitian ini.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ke tidak samaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas atau tidak dapat dilihat dengan metode grafis *scatterplot* apabila pada *scatterplot* terlihat titik – titik yang menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau bagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Sumber : Output Data SPSS 22

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik – titik data yang digunakan pada penelitian ini menyebar secara acak baik dibagian atas angka nol atau dibagian bawah angka 0 dan subu *vertal* atau su *Y*, dengan demikian dapat disipul bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.606	1.650
Kepemimpinan	.581	1.721
Kompensasi	.802	1.248

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan adanya *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan *V*

2
 Berdasarkan uji multikolinieritas diperoleh nilai F variabel Lingkungan kerja sebesar 1,560 (<10), variabel Kemandirian sebesar 1,721 (<10), dan variabel Kompensasi sebesar 1,248 (<10), dan nilai tolerance dari variabel Lingkungan kerja, Kemandirian dan Kompensasi ($>0,1$), maka dapat dinyatakan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas. Artinya bahwa diantara variabel bebas (Lingkungan kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi) tidak saling mempengaruhi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya faktor variabel yang digunakan. Juga bertujuan untuk mengetahui hubungan apakah variabel independen dengan variabel dependen mengalami hubungan positif ataupun negatif.

Tabel 4.14
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.228	5.651		.040	.968
	Lingkungan Kerja	.387	.187	.259	2.073	.044
	Kepemimpinan	.510	.158	.413	3.234	.002
	Kompensasi	.204	.097	.228	2.096	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output Data SPSS 22

Adapun persamaan regresi linier yang didapatkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,228 + 0,387X_1 + 0,510X_2 + 0,204X_3$$

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta menunjukkan pengaruh positif variabel lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), dan kompensasi (X_3), bila variabel lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), dan kompensasi (X_3) adalah 0 (nol), maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,228.

2. Lingkungan kerja (X_1)

Koefisien bernilai positif (0,387) antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel kinerja pegawai (Y) artinya variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu – satuan, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,387.

3. Kepemimpinan (X_2)

Koefisien bernilai positif (0,510) antara variabel kepemimpinan (X_2) dan variabel kinerja pegawai (Y) artinya variabel tersebut memiliki pengaruh positif. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) mempengaruhi variabel kinerja pegawai variabel kepemimpinan mengalami kenaikan satu – satuan maka variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,510.

4. Kompensasi (X_3)

Koefisien bernilai positif (0,204) antara variabel kompensasi (X_3) dan variabel kinerja pegawai (Y). Artinya variabel tersebut memiliki pengaruh positif. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) jika variabel kompensasi mengalami kenaikan satu – satuan, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,204.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	751.377	3	250.459	19.162	.000 ^b
Residual	627.392	48	13.071		
Total	1378.769	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Sumber : Output Data 22

Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 19.162 sedangkan Ftabel pada tingkat kepercayaan signifikan sebesar 5% dan df sebesar k=3 dan df 2= n-k-1 (52-3-1=48) maka didapat nilai Ftabel sebesar 2,80. Dengan begitu Fhitung lebih besar dari Ftabel 2,80. Dan pada tabel uji simultan diatas juga menunjukkan nilai sig = 0,000 yang lebih kecil dari α 0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jadi variabel Lingkungan kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Desa Karang Jati Pandaan Kabupaten Pasuruan.

b. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.228	5.651		.040	.968
	Lingkungan Kerja	.387	.187	.259	2.073	.044
	Kepemimpinan	.510	.158	.413	3.234	.002
	Kompensasi	.204	.097	.228	2.096	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output Data SPSS 22

Dengan mengunakan tingkat kepercansesar 5% ($\alpha=0,05$) dan *degre of freedom* sebesar k=3 dan df2 = n-k-1 (52-3-1=48) sehingga dapat diperoleh nilai ttabel sebesar 1,67722 berdakan hail ui sial dapat dmlkan sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai

Ho : $b_1 = 0$ varbel lingkungan kerja sara parsial tidak berpenau signifikan erhadap kinerja pegawai.

H₁ : $b_1 > 0$ varael likungan kerja ecrs parsial bepengarhsigniinehap Kinerja pegawai.

Berdasarkanabe uj dieroleh thiung sbsr20,hal 2)imenunjukkan bahwa thitung 2,073 lebih besar dari ttabel 1,67722 da tabelji prsial diaas juga meunkkan bahwa nilai sig = 0,044 yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Dengan demikian o ditladan H₁ diterima,mya bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang siifikaterhadap Kinerjapegawai pada Kantor Desa Karang Jati Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan.

[15], [16], [17]. Sebaliknya hasil penelitian ini tidak mendukung temuan dari : Indra marjaya, Fajar pasaribu (2019), [1], [18]

c) **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai**

Beasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis ketiga Komessberpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai, Hasil analisis deskriptif jawaban mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan bahwa Kantor memberikan gaji secara rutin kepada pegawai setiap bulannya sesuai ketentuan, dan Upah yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan harapan. Dengan demikian memberikan gaji tepat waktu dan kepada pegawai, erdaa pada saat alam bekerja, selain itu juga berpengaruh pada tingkat pencapaian kinerja. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut sangat setuju dengan pernyataan bahwa pegawai selalu terbuka dengan pendapat orang lain

enur[20], Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah dibrikan oleh tenaga kerja kepada kantor. Sejalan dengan yang diatas[21] kompensasi yaitu semua pendataan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada kantor. Dengan kata lain pengertian kompensasi yaitu penghargaan atau imbalan – langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial- yang adil dan layak kepada karyawan, bagi balasan atas kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. [22].

Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu penelitian dari [2] eta Lidya Delimah Pasaribu, Krisnaldy, dan Hestu Nugroho Warasto (2020), [23],[24], [25], [26]. Sebaliknya hasil penelitian ini tidak mendukung dari temuan dari : Mochamad risqon, Didik purwadi (2012), [27], [28], [29].

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan di Kantor Desa Karang Jati Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Karang Jati Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Karang Jati Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Karang Jati Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan. 52

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini telah dilaksanakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki beberapa variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Lingkungan kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi Kinerja pegawai.
2. Jumlah sampel yang masih sedikit yaitu 52 orang, sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah jumlah sampel agar data yang dihasilkan lebih valid dan akurat.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Atas terselesaikannya penelitian ini maka penulis ucapkan terimakasih kepada seluruh Bapak/Ibu dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, serta tidak lupa pula ucapan terimakasih sedalam-dalamnya yang ditujukan kepada kedua orang tua, sahabat dan rekan yang telah membantu saya hingga terselesaikannya penelitian ini dengan baik hingga akhir.

VII. Referensi

- [1] I. M. Purnama, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. PLN (PERSERO))

-
- Klaten),” pp. 1–17, 2019.
- [2] V. Carina and J. Angelique, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI KEPUASAN KERJA PEGAWAI HOTEL DI JAKARTA,” vol. III, no. 2, pp. 518–527, 2021, [Online]. Available: Ahyari dalam Dwijayanti dan Dewi (2015).
- [3] A. K. Setiawan and W. N. Mujiati, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA HONDA NUSA DUA KABUPATEN BADUNG,” vol. 5, no. 12, pp. 7956–7983, 2016.
- [4] N. ikhsan Sahlan, P. A. MekeI, and I. Trang, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG AIRMADIDI,” *J. EMBA*, vol. 3, no. 1, pp. 52–62, 2015.
- [5] Yopie Kurnia Erista Halim dan Dewi Astuti, “Financial Stressors, Financial Behavior, Risk Tolerance, Financial Solvency, Financial Knowledge, dan Kepuasan Finansial,” *J. Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 19–23, 2015, [Online]. Available: <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-keuangan/article/view/2955>.
- [6] A. Fransisca and H. Wijoyo, “Implementasi Mettā Sutta Terhadap Metode Pembelajaran Di Kelas Virya Sekolah Minggu Sariputta Buddhies,” *J. Ilmu Agama dan Pendidik. Agama Buddha*, vol. 2, no. 1, pp. 1–12, 2020.
- [7] F. Abdjul, J. D. . Massie, and Y. Mandagie, “Pengaruh Content Marketing, Search Engine Optimization Dan Social Media Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Mahasiswa Feb Unsrat Di E-Commerce Sociolla,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 10, no. 3, p. 225, 2022, doi: 10.35794/emba.v10i3.41752.
- [8] D. L. V. Pasaribu, Krisnaldy, and N. H. Warasto, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Kelurahan Pisangan Ciputat),” *Disrupsi Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 96–114, 2020.
- [9] J. M. Logahan and T. F. Tjoe, “ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MUM INDONESIA,” *Binus Bus. Rev.*, vol. 3, no. 1, pp. 573–586, 2013.
- [10] S. D. Handoko, N. Mardi W, and C. S. Hartati, “ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA,” *J. EMA – J. Ekon. Manaj. Akunt.*, vol. 6, no. 1, pp. 17–26, 2021.
- [11] H. Pujiati, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta Tahun 2016,” vol. 1, no. 1, pp. 19–30, 2020.
- [12] N. Ilham, M. Al Mochammad, and R. Ika, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *JBE (Jurnal Bingkai Ekon.*, vol. 6, no. 2, pp. 71–83, 2021, doi: 10.54066/jbe.v6i2.114.

-
- [13] L. Prabowo, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Penelit. Ilmu Ekon.*, vol. 8, no. 1, pp. 24–31, 2018.
- [14] ⁵ E. Kristanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota)," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 1–10, 2017, [Online]. Available: <https://jumalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>.
- [15] R. Maniku, H. A. Umama, and M. N. Huddin, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra," *Sains J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 12, no. 1, p. 1, 2019, doi: 10.35448/jmb.v12i1.6555.
- [16] H. Tamali and A. Munasip, "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja," *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2634, no. 1, pp. 55–68, 2019.
- [17] S. M. Hasibuan and S. Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja," *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 71–80, 2018.
- [18] Y. Rivaldo and S. L. Ratnasari, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Dimens.*, vol. 9, no. 3, pp. 505–515, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i3.2727.
- [19] A. Masduki, N. Dewina, Gazali, S. Nelson, and P. T. Erni, "Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dan Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Masa Pandemi Covid-19," *J. Ilm. Mhs. Ekon. Manaj.*, vol. 5, no. 3, pp. 615–632, 2020, [Online]. Available: <http://www.jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/15502>.
- [20] H. Kurniawan, "Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi," *JEMSI J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 4, pp. 426–441, 2022, [Online]. Available: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4>.
- [21] V. E. Sajangbati, "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK. Kantor Wilayah Manado," *J. Berk. Ilm. Efisiensi*, vol. 16, no. 03, pp. 461–471, 2016.
- [22] A. R. Widi, "Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan," *Upajiw Dewantara*, vol. 2, no. 1, pp. 22–38, 2018, doi: 10.26460/mmud.v2i1.3068.
- [23] E. Martinus and Budiyanto, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Devina Surabaya," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 1–15, 2016.
- [24] Y. Ahmad, "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. RIZKI ABADI," *Inov. Penelit.*, vol. 3, no. 2, pp. 5185–5188, 2022.
- [25] A. A. Gunawan and S. HP, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt

-
- Gesit Nusa Tangguh," *J. Ilm. Manaj. Bisnis Ukrida*, vol. 16, no. 1, p. 98066, 2016.
- [26] Sutrisno, Herdiyanti, A. Muhammad, Y. Muhammad, and A. Rian, "Dampak Kompensasi , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan : Review Literature," *Manag. Stud. Entrep.*, vol. 3, no. October, pp. 3476–3482, 2022.
- [27] N. M. Sangkaen, W. Rumawas, and S. Asaloei, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado," *J. Adm. Bisnis*, vol. 8, no. 2, p. 17, 2019, doi: [10.35797/jab.8.2.2019.23510.17-25](https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23510.17-25).
- [28] T. Riansari, A. Sudiro, and Rofiaty, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional,Tbk Cabang Malang)," *J. Apl. Manaj.*, vol. 10, no. 66, pp. 811–820, 2012.
- [29] T. N. Aromega, C. Kojo, and V. P. K. Lengkong, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, pp. 741–750, 2019.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.yrpioku.com Internet Source	5%
2	acopen.umsida.ac.id Internet Source	4%
3	eprint.stieww.ac.id Internet Source	1%
4	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
5	jbe-upiypk.org Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
7	core.ac.uk Internet Source	1%
8	Moch Nur Qomaruddin, Matlubul Khairi. "Real Time Clock Sebagai Tracking Sinar Matahari Pada Solar Cell Berbasis Mikrokontroler Untuk Lampu Taman (Real Watch Tracking As A Sun Ray On Microcontroller Based Solar Cells For	1%

Park Lights)", JEEE-U (Journal of Electrical and Electronic Engineering-UMSIDA), 2019

Publication

9	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1 %
10	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
11	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
12	ijins.umsida.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On