

The Influence of Work Environment, Leadership, and Compensation on Employee Performance at the Karang Jati Pandaan Village Office, Pasuruan Regency.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Karang Jati Pandaan Kabupaten Pasuruan.

Maulana Bagas Alfansyah¹⁾, Hasan Ubaidillah, SE., MM. ^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
182010200322@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze and determine the effect of work environment, leadership, and compensation on the performance of office employees in Karang Jati Village, Kec. Pandaan District, Pasuruan. This study used an associative quantitative approach, with a questionnaire in the form of a statement as an instrument that was used and then processed using the help of the SPSS version 22 application program. The population in this study were Karang Jati village officials who worked with a total of 52 employees and village heads. Sampling technique using the sampling technique used is census or saturated sampling. The data analysis technique used is the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression, f test, t test. Based on the results of the study, it showed that the work environment had a positive and significant effect on the performance of employees of the Karang Jati Village Office, Pandaan District, Pasuruan Regency, leadership had a positive and significant effect on the performance of employees of the Karang Jati Pandaan Village Office, Pasuruan Regency, compensation had a positive and significant effect on the performance of employees of the Karang Jati Pandaan Village Office, Pasuruan Regency.*

Keywords - *Work environment, Leadership, Compensation, Employee Performance.*

Abstrak *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai kantor Desa Karang Jati Kec. Pandaan Kab, Pasuruan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif, dengan kuesioner berbentuk pernyataan sebagai instrumen yang dipakai kemudian diolah menggunakan bantuan program aplikasi SPSS versi 22. Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa Karang Jati yang bekerja berjumlah 52 orang pegawai dan kepala desa. Teknik Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling yang digunakan adalah sensus atau sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji f, uji t. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor desa karang jati kecamatan pandaan kabupaten pasuruan, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor desa karang jati pandaan kabupaten pasuruan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor desa karang jati pandaan kabupaten pasuruan.*

Kata Kunci - *Lingkungan kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Pegawai.*

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. Dikutip oleh 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. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif membuat pegawai dapat bekerja secara optimal, sehat, senang, aman, dan efisien. Dikutip 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 adalah salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja pegawai. Kompensasi merupakan hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang pegawai untuk bekerja. 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 Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi. 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 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 sahlani, 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 Lidya Delimah Pasaribu, Krisnaldy, dan Hestu Nugroho Warasto (2020)	Berdasarkan hasil uji t (parsial) ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
		Mochamad risqon, Didik purwadi (2012)	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perum perhutani KPH Mantingan.

Desa Karangjati merupakan salah satu desa yang terletak di wilayah administrasi Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan. Narasumber khususnya dari sepuh maupun tokoh masyarakat desa karang jati, konon kabarnya ada dua kelompok masyarakat yang hidup dibawah pohon jati muda dan yang satu kelompok lagi berada di pohon kepuh, kemudian dari sesepuh kedua kelompok ini bermusyawarah maka bergabunglah dua kelompok ini menjadi masyarakat yang hidup berdampingan di Desa yang mereka sebut dengan 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

Berdasarkan 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. METODE

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan tingkat penjelasan, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau penelitian yang menguji pengaruh antar variabel. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi sebagai variabel

bebas, dimana variabel bebas tersebut diberi simbol X_1 , X_2 , X_3 sedangkan Kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang diberi simbol Y .

Menurut Sugiyono (2018:5696) 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.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang akan dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian Sugiyono (2012:707). Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer dan sekunder.

1. Data Primer adalah data yang langsung diperoleh dari responden dengan menggunakan teknik pengumpulan data survei melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. 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). Menurut Sugiyono (2018:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Rancangan kuesioner yang penulis buat dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis. Jumlah kuesioner ditentukan berdasarkan 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

a. Kinerja Pegawai (Y)

Dikutip oleh Siagan (2007:26) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Dikutip oleh Bangun (2012:41)

b. Lingkungan Kerja (X_1)

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 (X_2)

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 (X_3)

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)

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 tersebut. Sample dilakukan karena keterbatasan penelitian dalam melakukan penelitian dari segi dana, waktu, tenaga dan jumlah populasi yang sangat banyak, oleh karena itu sample yang diambil harus betul-betul dapat mewakili populasi. Anggota sample yang tepat digunakan Dalam penelitian ini, Sugiyono (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) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap dari variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan. Uji validasi dan Relabilitas dihitung dengan menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistics Version 22*.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif diperlukan pada variabel-variabel penelitian, tetapi sifatnya sendiri, tidak dikaitkan dengan variabel lain. Berdasarkan variabel tersebut, analisis dapat dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai banyak hal (Umar, 2010:4). Data penelitian yang akan diadakan analisis deskriptif yaitu variabel-variabel penelitian Kinerja pegawai (Y), Lingkungan kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), Kompensasi (X_3).

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali dalam (Pasaribu et al., 2020) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Uji validitas pada suatu variabel penelitian dikatakan valid apabila r hitung positif, serta r hitung > rtabel Validitas butir instrumen dapat diketahui dengan cara membandingkan *corrected item total correlation* yang diperoleh atau r hitung dengan nilai 0,30 (*Cronbach Alpha*).

b. 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. Ghazali (2013:46) menjelaskan “pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik pengukuran sekali saja (*one shot*)”. Selanjutnya, hasil dari pengukuran dibandingkan dengan pertanyaan lain menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha(a)*.

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 multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

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 mengansumsikan 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, 2016). Pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya 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, multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 .

c. 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. Jika *variance* dan *residual* maka 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 kosten)

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

a. Uji signifikan parsial (Uji t)

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

b. Uji signifikan simultan (Uji f)

Uji statistik F mengukur goodness of fit, yaitu ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji statistik F juga menunjukkan apakah semua variabel independen atau 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 statistik F adalah jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Analisis Data

1. Uji Instrumen

1. Uji validitas

Menurut Ghazali dalam (Pasaribu et al., 2020) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Uji validitas pada suatu variabel penelitian dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ Validitas butir instrumen dapat diketahui dengan cara membandingkan *corrected item total correlation* yang diperoleh atau r_{hitung} dengan nilai $0,30$ (*Cronbach Alpha*). Menurut Ghozali (2016), koefisien validitas (r_{kritis}) itu kurang dari $0,30$ biasanya dianggap sebagai tidak memuaskan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Jika nilai $r_{hitung} \geq 0,30$ maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} \leq 0,30$ 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 pengujian validitas dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel (X) dan Variabel (Y) mempunyai nilai kolerasi diatas rkritis 0,30 ($>0,30$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner pada 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 terdapat 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 Kompesasi 0,885. Variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,874. Dari ke empat variabel tersebut diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60, maka butir pernyataan dari ke empat variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

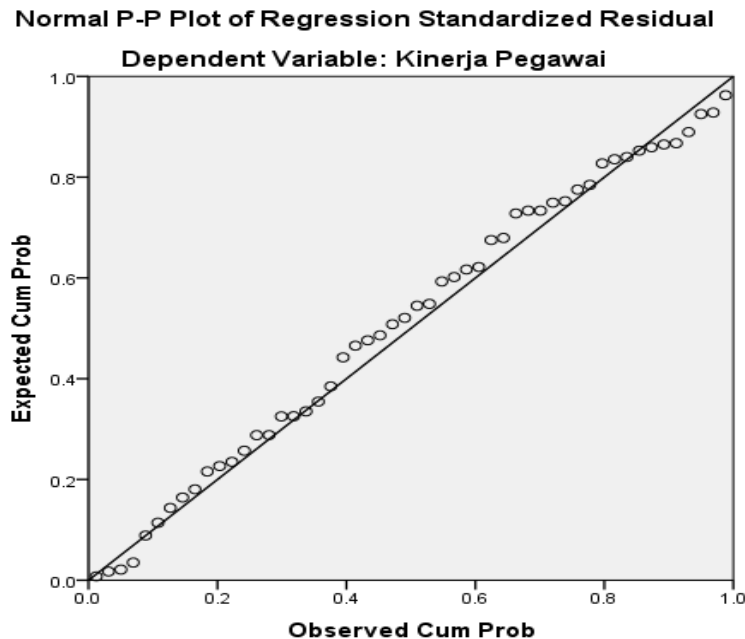
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t dan F mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebuah data dapat dilakukan melalui metode Kolmogorov Smirnov (K.S) dengan ketentuan jika Asymp Sig. (p.value) α 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal sedangkan jika Asymp Sig. (p value) $< \alpha$ 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi tidak normal

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}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. 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. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal atau setidaknya juga dapat dilakukan melalui metode grafis atau pengujian Normality P – P plot of regression Standardized Residual Normality. Suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila sebaran data tersebut membentuk titik – titik yang mendekati garis diagonal.



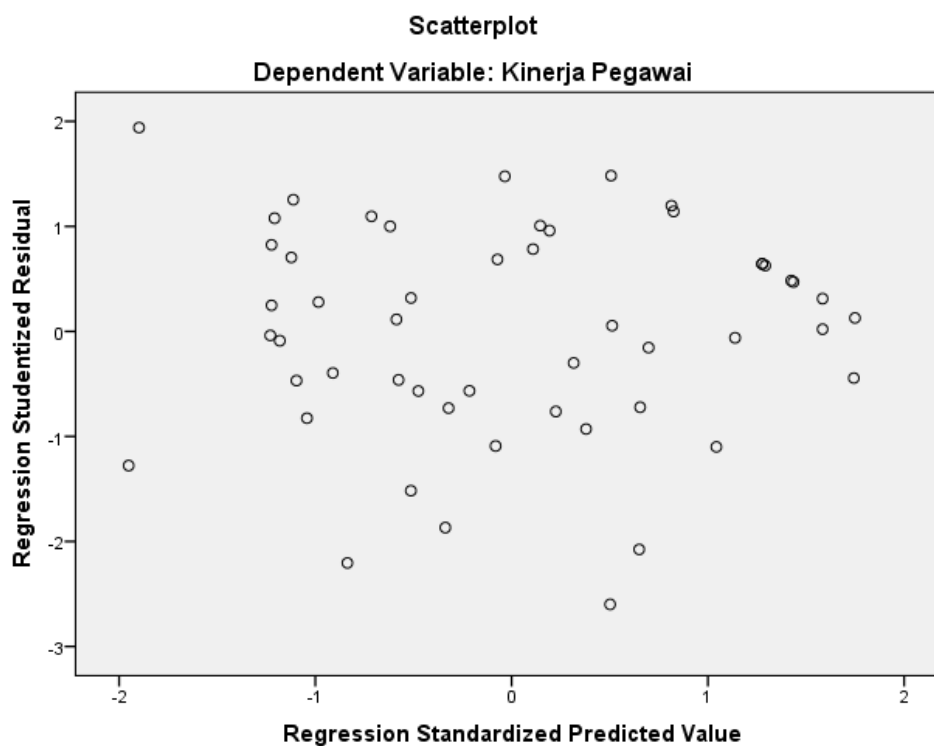
Sumber : Output Data SPSS 22

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar horizontal serta mengikuti arah garis diagonal. Hasil tersebut dikatakan telah memenuhi syarat *Normal Probability Plot* sehingga penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (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 dari sumbu *vertical* atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan 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 model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya 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, multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (*VIF*). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 .

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF dari variabel Lingkungan kerja sebesar 1,560 (<10), variabel Kepemimpinan sebesar 1,721 (<10), dan variabel Kompensasi sebesar 1,248 (<10), dan nilai tolerance dari variabel Lingkungan kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi ($>0,1$), maka dari hasil tersebut 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 arah 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:

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

$$Y = 0,228 + 0,387_1 + 0,510_2 + 0,204_3$$

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta positif 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 variabel 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 hubungan yang positif. Dapat disimpulkan bahwa variabel 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 hubungan yang positif. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y). Jika 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 hubungan yang positif. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_3) 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 menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dan *degree of freedom* sebesar k=3 dan df2 = n-k-1 (52-3-1 =48) sehingga dapat diperoleh nilai ttabel sebesar 1,67722 berdasarkan hasil uji parsial dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai

Ho : $b_1 = 0$ variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.H₁ : $b_1 > 0$ variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel uji diperoleh thitung sebesar 2,073, hal ini menunjukkan bahwa thitung 2,073 lebih besar dari ttabel 1,67722 dan tabel uji parsial diatas juga menunjukkan bahwa nilai sig = 0,044 yang lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Dengan demikian Ho ditolak dan H₁ diterima, artinya bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Desa Karang Jati Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan.

b. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : b_2 = 0$ variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_2 : b_2 > 0$ variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 3,234, hal ini menunjukkan bahwa thitung 3,234 lebih besar dari ttabel 1,67722 dan tabel uji parsial diatas juga menunjukkan bahwa nilai sig = 0,002 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya bahwa secara parsial variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Karang Jati Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan.

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : b_3 = 0$ variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_3 : b_3 > 0$ variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 2,096, hal ini menunjukkan bahwa thitung 2,096 lebih besar dari ttabel 1,67722 dan tabel uji parsial diatas juga menunjukkan bahwa nilai sig = 0,041 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya bahwa secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Karang Jati Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan.

4.1 Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil yang diperoleh melalui program aplikasi SPSS *statistic* versi 22. Bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Karang Jati Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan sebagai berikut:

a) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis pertama Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas pegawai sangat setuju dengan pernyataan bahwa Kantor Desa Karang Jati Kecamatan Pandaan saat ini menyediakan ventilasi dan AC ditempat bekerja sehingga oksigen tetap terjaga, dan pegawai merasa aman dengan lingkungan kerja pada saat bekerja. Dengan ketersediaan dan kelengkapan fasilitas yang dipenuhi, berdampak pada kenyamanan bekerja, selain itu juga berpengaruh pada tingkat pencapaian kinerja. Hal ini di buktikan dengan pernyataan responden tentang variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa Pegawai mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas dengan teliti.

Menurut Logahan & Tjoe, (2013), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Sejalan dengan pendapat diatas, Carina dan Angelique, (2021) juga menguatkan bahwa Lingkungan kerja adalah tempat pegawai melakukan aktivitasnya yang dapat membawa dampak baik positif maupun negatif bagi kinerja pegawai untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu penelitian dari : Indri marita purnama (2019), (Handoko et al., 2021), (Pujiati, 2020), (Carina & Angelique, 2021), (Ilham et al., 2021). Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung temuan dari : Nurul ikhsan sahlani, Peggy A. Mekel, Irvan Trang (2015), (Prabowo, 2018), (Logahan & Tjoe, 2013), (Kristanti, 2017)

b) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis kedua. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis deskriptif jawaban mayoritas pegawai setuju dengan pernyataan bahwa Komunikasi antara atasan, serta bawahan sangat terbuka, menyenangkan, dan Pemimpin ditempat kerja sangat menghargai gagasan bawahan. Dengan cara pemimpin yang menghargai gagasan bawahan dan komunikasi pemimpin terhadap bawahan tidak ada yang di tutup – tutupi. Akan berdampak pada kenyamanan pegawai dan dapat meningkatkan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan responden tentang variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa kuantitas atau jumlah kerja yang dimiliki pegawai meningkat dalam satu periodenya.

Menurut Maniku et al., (2019), Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, Kepemimpinan itu sendiri mempunyai sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran

dan tujuan yang telah disepakati bersama. Sejalan dengan yang diatas Tamali dan Munasip, (2019) juga menguatkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu penelitian dari : Kadek ary setiawan dan Ni wayan mujiati (2016), (Handoko et al., 2021), (Maniku et al., 2019), (Tamali & Munasip, 2019), (Hasibuan & Bahri, 2018). Sebaliknya hasil penelitian ini tidak mendukung temuan dari : Indra marjaya, Fajar pasaribu (2019), (Purnama, 2019), (Rivaldo & Ratnasari, 2020), (Masduki et al., 2020).

c) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis ketiga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 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 Kantor kepada pegawai sesuai dengan harapan. Dengan pemimpin memberikan gaji tepat waktu dan memberikan bonus kepada pegawai, berdampak pada semangat dalam bekerja, selain itu juga berpengaruh pada tingkat pencapaian kinerja. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan responden tentang variabel kinerja pegawai sebagian besar sangat setuju dengan pernyataan bahwa pegawai selalu terbuka dengan pendapat orang lain.

Menurut Kurniawan, (2022), Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada kantor. Sejalan dengan yang diatas Sajangbati, (2016) kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas 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, sebagai balasan atas kontribusi/ jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Widi, 2018).

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan di Kantor Desa Karang Jati Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan. Maka 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.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu 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.

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 terselesaikan nya penelitian ini dengan baik hingga akhir.

REFERENSI

- [1] Ahmad, Y. (2022). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. RIZKI ABADI. *Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185–5188.
- [2] Akmal, A., & Tamini, I. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GAYAMAKMUR MOBIL MEDAN. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 04(2), 59–68.
- [3] Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741–750.
- [4] Carina, V., & Angelique, J. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI KEPUASAN KERJA PEGAWAI HOTEL DI JAKARTA. III(2), 518–527. Ahyari dalam Dwijayanti dan Dewi (2015)
- [5] Gunawan, A. A., & HP, S. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 98066.
- [6] Handoko, S. D., Mardi W, N., & Hartati, C. S. (2021). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal EMA – Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1), 17–26.
- [7] Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- [8] Hidayat, R., & Patras, Y. E. (2018). Pemetaan Jenis, Indikator dan Kegunaan Kepemimpinan Pendidikan: Kajian Literatur dari Situs Indonesian Publication Index (IPI). *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 124–138.
- [9] Ilham, N., Mochammad, M. Al, & Ika, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 6(2), 71–83. <https://doi.org/10.54066/jbe.v6i2.114>
- [10] Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>
- [11] Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4>
- [12] Logahan, J. M., & Tjoe, T. F. (2013). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MUM INDONESIA. *Binus Business Review*, 3(1), 573–586.
- [13] Maniku, R., Umama, H. A., & Huddin, M. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 1. <https://doi.org/10.35448/jmb.v12i1.6555>
- [14] Maringka, N. I., Kawet, L., & Trang, I. (2017). HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO CABANG UTAMA MANADO. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2251–2259.
- [15] Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- [16] Martinus, E., & Budiyo. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–15.
- [17] Masduki, A., Dewina, N., Gazali, Nelson, S., & Erni, P. T. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dan Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615–632. <http://www.jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/15502>
- [18] Oemar, U., & Gangga, L. (2017). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN, KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MUSI MANYUASIN. *JURNAL Ecoment Global*, 2(2), 22–34.
- [19] Pasaribu, D. L. V., Krisnaldy, & Warasto, N. H. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Kelurahan Pisangan Ciputat). *Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96–114.
- [20] Prabowo, L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24–31.
- [21] Pujiati, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta Tahun 2016. 1(1), 19–30.

- [22] Purnama, I. M. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Klaten). 1–17.
- [23] Riansari, T., Sudiro, A., & Rofiaty. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(66), 811–820.
- [24] Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- [25] Sahlan, N. ikhsan, Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG AIRMADIDI. *Jurnal EMBA*, 3(1), 52–62.
- [26] Sajangbati, V. E. (2016). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK. Kantor Wilayah Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(03), 461–471.
- [27] Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- [28] Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 17. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23510.17-25>
- [29] Setiawan, A. K., & Mujiati, W. N. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA HONDA NUSA DUA KABUPATEN BADUNG. 5(12), 7956–7983.
- [30] Sutrisno, Herdiyanti, Muhammad, A., Muhammad, Y., & Rian, A. (2022). Dampak Kompensasi , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan : Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship*, 3(October), 3476–3482.
- [31] Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2634(1), 55–68.
- [32] Widi, A. R. (2018). Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Upajiwa Dewantara*, 2(1), 22–38. <https://doi.org/10.26460/mmud.v2i1.3068>
- [33] Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). KARYAWAN PADA PT SINAR JAYA ABADI BERSAMA. 3(2), 37–45.

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.