

**Table Of Content**

**Journal Cover** ..... 2  
**Author[s] Statement** ..... 3  
**Editorial Team** ..... 4  
**Article information** ..... 5  
    Check this article update (crossmark) ..... 5  
    Check this article impact ..... 5  
    Cite this article ..... 5  
**Title page** ..... 6  
    Article Title ..... 6  
    Author information ..... 6  
    Abstract ..... 6  
**Article content** ..... 7

---

# Academia Open



*By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*

---

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## **Uncovering Rural Employee Performance through Insights from Indonesia**

*Mengungkap Kinerja Karyawan Pedesaan melalui Wawasan dari Indonesia*

**Maulana Bagas Alfansyah, [alwaysbabil24@gmail.com](mailto:alwaysbabil24@gmail.com), (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Hasan Ubaidillah, [hasan@umsida.ac.id](mailto:hasan@umsida.ac.id), (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### **Abstract**

This study examines the impact of work environment, leadership, and compensation on the performance of office employees in Karang Jati Village, Kec. Pandaan District, Pasuruan. Using a quantitative associative approach, data were collected from 52 village officials through a census sampling technique and analyzed with SPSS version 22. The results indicate that work environment, leadership, and compensation each have a positive and significant effect on employee performance. These findings underscore the importance of enhancing workplace conditions, leadership quality, and compensation to improve employee performance in village offices. Future research should explore additional factors and larger samples for broader insights.

#### **Highlights:**

1. Positive impact of work environment, leadership, and compensation on performance.
2. Census sampling of 52 village officials.
3. Improve workplace, leadership, and compensation to boost performance.

**Keywords:** Employee Performance, Work Environment, Leadership, Compensation, Village Officials

---

Published date: 2024-06-04 00:00:00

---

## 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 [1], [1] 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.

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 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.

**Table 1.** Research Gap

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 sepuh 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.

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

**Table 2. Tabel Absensi Pegawai Kantor Desa Karang Jati Kec.Pandaan Kab. Pasuruan**

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.

Bedasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak setiap kejadian sesuai dengan teori yang ada. Hal ini dapat menunjukkan 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 "

## 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 [2] 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. 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). 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. 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.

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

**Table 3.** Skala likert

## Definisi Operasional, Identifikasi Variabel, dan Indikator Variabel

### 1. Definisi operasional

#### a. Kinerja Pegawai (Y)

Dikutip [3] 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.

#### b. Lingkungan Kerja (X1)

Dikutip [4] 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.

#### c. Kepemimpinan (X2)

Dikutip [5] Kepemimpinan yaitu suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

#### d. Kompensasi (X3)

Dikutip [6] Kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada kantor.

### 2. Indikator Variabel

NO	Variabel	Indikator Variabel	Tingkat Pengukuran
1.	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) Menurut Wulan (2011)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Keamanan 5. Hubungan pegawai	Interval
2.	Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ) Menurut Martoyo dalam (Maniku et al., 2019)	1. Kemampuan Analitis 2. Keterampilan Berkomunikasi 3. Keberanian 4. Kemampuan Mendengar 5. Ketegasan	Interval
3.	Kompensasi (X <sub>3</sub> ) 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

**Table 4.** Indikator Variabel

### 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, 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 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 [7]. 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 [8] 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  $r$  tabel Validitas butir instrumen dapat diketahui dengan cara membandingkan corrected item total correlation yang diperoleh atau r hitung dengan nilai 0,30 (Cronbach Alpha).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut [9] 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. [9] 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. Pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

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 [9]. 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  $\geq 10$ .

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut [9] 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.

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

Figure 1.

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

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

$\beta$  = 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 [9].

#### 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. 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 [9].

## Hasil dan Pembahasan

### A. Hasil Uji Analisi Data

#### 1. Uji Instrumen

##### 1. 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 tersebut Uji validitas pada suatu variabel penelitian dikatakan valid apabila r hitung positif, serta 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 Ghazali (2016), koefisien validitas (rkritis) itu kurang dari pada 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.

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

**Table 5.** Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel (X) dan Variabel (Y) mempunyai nilai kolerasi diatas rkritis 0,30 ( $\geq 0,30$ ). 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 [9] 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  $> 0,60$

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

**Table 6.** Hasil Uji Reliabilitas

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

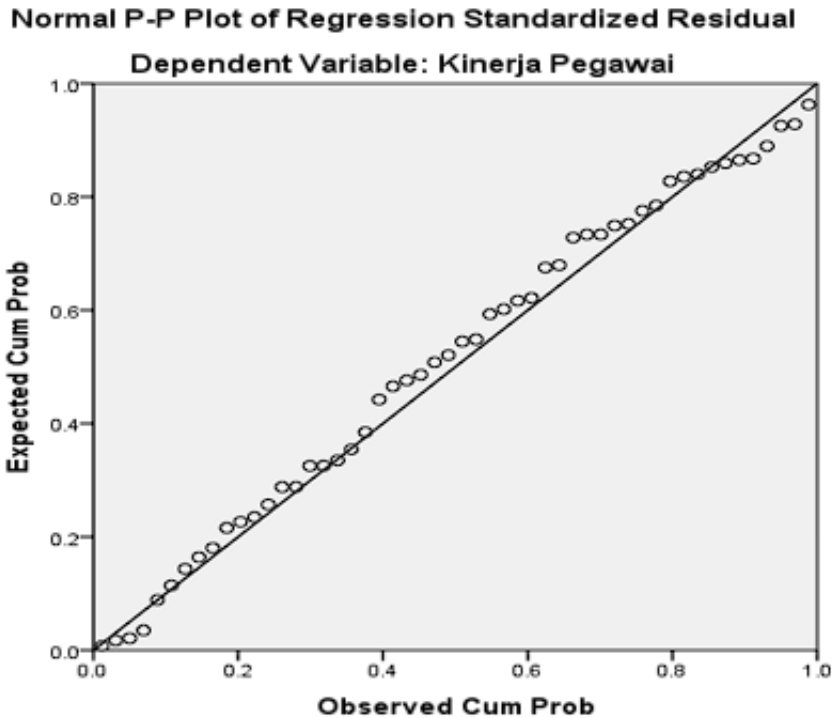
### a. Uji Normalitas

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. Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebuah data dapat dilakukan melalui metode Kolmogrov Smirnov (K.S) dengan ketentuan 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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parametersa,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.50739373
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.048
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

**Table 7.** Hasil Uji Normalitas

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.



**Figure 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**

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

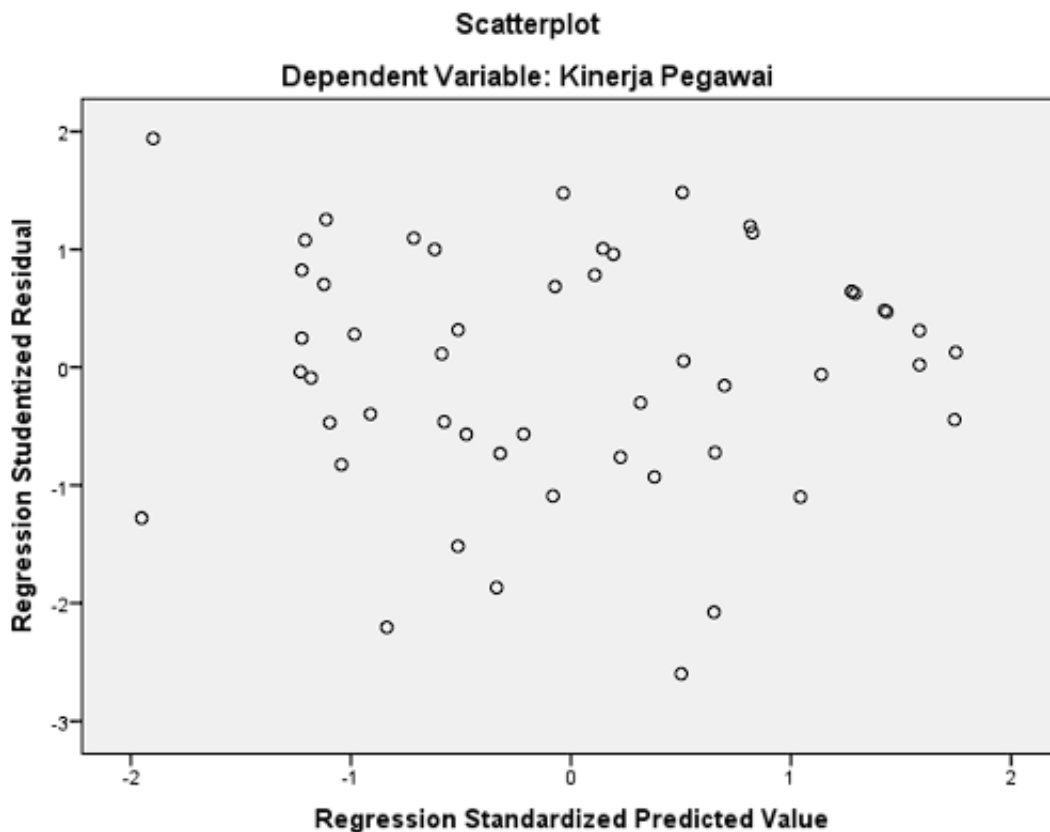


Figure 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Table 8. Uji Multikolinieritas

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.

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  $\geq$  10.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF dari variabel Lingkungan kerja sebesar 1,560 ( $\leq$ 10), variabel Kepemimpinan sebesar 1,721 ( $\leq$ 10), dan variabel Kompensasi sebesar 1,248 ( $\leq$ 10), dan nilai tolerance dari variabel Lingkungan kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi ( $\geq$ 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.

Coefficientsa						
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						

**Table 9.** Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

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 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 $F$ )

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	751.377	3	250.459	19.162	.000b
	Residual	627.392	48	13.071		
	Total	1378.769	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						



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

**Table 10.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

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  $\alpha$ 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)

Model		Coefficientsa			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		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

**Table 11.** Hasil Uji Parsial (Uji T)

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

$H_0$  :  $b_1 = 0$  variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_1$  :  $b_1 > 0$  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  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  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.

Pasuruan.

## **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 [10], 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 [11] 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 : , [12], [13], [11], [14]. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung temuan dari [15], [10], [16]

### **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 [7], 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 [17]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 : [12], [7], [17], [6]. Sebaliknya hasil penelitian ini tidak mendukung temuan dari : [18], [19], [20].

### **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 sebageian besar sangat setuju dengan pernyataan bahwa pegawai selalu terbuka dengan pendapat orang lain.

Menurut [21], Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada kantor. Sejalan dengan yang diatas [22] 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. [23].

Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu penelitian dari: [8], [24], [5], [25], [26]. Sebaliknya hasil penelitian ini tidak mendukung dari temuan dari: [27], [28], [29].

## 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

## References

1. Y. Ahmad, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Rizki Abadi," *Inovasi Penelitian*, vol. 3, no. 2, pp. 5185-5188, 2022.
2. A. Akmal and I. Tamini, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan," *Jurnal Bisnis Administrasi*, vol. 04, no. 2, pp. 59-68, 2015.
3. T. N. Aromega, C. Kojo, and V. P. K. Lengkong, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, vol. 7, no. 1, pp. 741-750, 2019.
4. 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.
5. A. A. Gunawan and S. HP, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, vol. 16, no. 1, pp. 98066, 2016.
6. S. D. Handoko, N. Mardi W, and C. S. Hartati, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja," *Jurnal EMA - Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, vol. 6, no. 1, pp. 17-26, 2021.
7. S. M. Hasibuan and S. Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 1, no. 1, pp. 71-80, 2018.
8. R. Hidayat and Y. E. Patras, "Pemetaan Jenis, Indikator dan Kegunaan Kepemimpinan Pendidikan: Kajian Literatur dari Situs Indonesian Publication Index (IPI)," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 5, no. 2, pp. 124-138, 2018.
9. N. Ilham, M. Mochammad Al, and R. Ika, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, vol. 6, no. 2, pp. 71-83, 2021.
10. N. ikhsan Sahlan, P. A. Mekel, 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.
11. 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.
12. U. Oemar and L. Gangga, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin," *J. Ecoment Glob.*, vol. 2, no. 2, pp. 22-34, 2017.
13. A. R. Saleh and H. Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang," *Among Makarti*, vol. 11, no. 1, pp. 28-50, 2018, doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
14. Y. Ahmad, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rizki Abadi," *Inov. Penelit.*, vol. 3, no. 2, pp. 5185-5188, 2022.
15. 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.
16. 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.
17. 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.
18. I. Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23," 2016, doi: 979-704-015-1.
19. 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.
20. 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).
  21. 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.
  22. 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.
  23. 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.
  24. 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.
  25. 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://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>.
  26. 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.
  27. 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.
  28. 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.
  29. 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>.
  30. 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>.
  31. 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.
  32. A. R. Widi, "Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan," *Upajiwa Dewantara*, vol. 2, no. 1, pp. 22-38, 2018, doi: 10.26460/mmud.v2i1.3068.
  33. 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.
  34. 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.
  35. 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.
  36. 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.
  37. 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.
  38. 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.