

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA APARATUR DESA**

Putri Adzra Afifah, M. Shofiyuddin
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
putriadzraafifah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang. Populasi dan sampel dalam penelitian sebanyak 48 aparatur desa dari empat desa. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 22 digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of compensation and work environment on employee performance. The research was conducted in Ulujami District, Pemalang Regency. The population and sample in this study were 48 village officials from four villages. Data collection was carried out through interviews and questionnaires. The analysis technique used in this study was multiple linear regression using the SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 22 program to analyze the data. The results of this study indicate that (1) the work environment has a significant positive effect on employee performance, (2) compensation has a significant positive effect on employee performance.

Keywords: *Work Environment, Compensation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Instansi pemerintahan pada umumnya memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti kelurahan yang merupakan salah satu garda terdepan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan arahan dari pemerintah pusat. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting didalam sebuah perusahaan/instansi. Sumber daya yang kompeten dan professional akan sangat membantu dalam mengoptimalkan pekerjaan di suatu instansi pemerintahan. Inilah yang menjadikan sumber daya manusia satu satunya pertimbangan yang sangat penting untuk pertumbuhannya. Dalam hal ini sumber daya manusia yang dikelola oleh sebuah lembaga/instansi berupa pegawai. Pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor maupun perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah). Pegawai di dalam suatu instansi memiliki peranan yang sangat penting terhadap sukses atau tidaknya suatu tujuan yang hendak dicapai. Peran pegawai sebagai sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menentukan kesuksesan suatu instansi juga didukung dengan adanya aspek lingkungan kerja dan kompensasi. Peranan tersebut harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan hasil dan target kerja yang optimal. Untuk mendorong kinerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan, kantor kelurahan di Kecamatan Ulujami telah menerapkan Lingkungan Kerja yang sehat dan pemberian kompensasi kepada para pegawai.

Lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam suatu perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat dimana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja pegawai atau bahkan menurunkan kinerja pegawai tersebut. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di empat desa di kecamatan ulujami lingkungan kerja sudah memenuhi standar yang ditetapkan oleh pemerintah untuk bekerja serta Lingkungan kerja juga memiliki makna dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari hari di lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan rasa aman sehingga memungkinkan para pegawai untuk dapat mengoptimalkan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar sesama pegawai dan hubungan antar atasan dan bawahan. Hubungan yang terjalin antara sesama pegawai maupun antar atasan dan bawahan tentunya juga harus di terjalin dengan baik. Terjalannya hubungan yang baik antara sesama pegawai maupun antara atasan dengan bawahan dapat menghasilkan suatu produktivitas kinerja bersama, dimana ketika pegawai mampu mencapai tujuan pekerjaannya. Di dalam sebuah kelurahan tujuan yang dimaksud adalah mengutamakan adanya sasaran yang hendak dicapai seperti menyelenggarakan urusan pemerintahan, pemberdayaan dan pelayanan masyarakat serta ketentraman dan ketertiban umum serta lingkungan hidup dalam satu wilayah kelurahan yang berada di wilayah kerja kelurahan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan segala macam imbalan yang berwujud uang seperti gaji, macam macam tunjangan, THR, intensif, komisi, bonus dan lain lain. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak langsung dirasakan oleh karyawan/pegawai seperti

benefit dan *service* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Kompensasi tidak langsung ini dapat berupa tunjangan yang menghasilkan penghargaan atau dapat berupa membayarkan pengeluaran ekstra yang dialami oleh pegawai seperti asuransi Kesehatan, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja. Adapun bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai seperti program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi pegawai. Hal ini meliputi cuti tahunan dan cuti hamil bagi pegawai perempuan serta tunjangan yang diberikan untuk menjamin kenyamanan selama menjalankan pekerjaannya termasuk menyediakan ruang kantor yang nyaman bagi pegawai untuk bekerja dan tersedianya kendaraan kantor yang dapat digunakan pegawai untuk operasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul, dkk (2023) menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang berpengaruh positif dan tidak signifikan sedangkan hasil penelitian oleh Choirunnisa dan Agung Solihin, (2023) menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang berpengaruh tidak positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Choirunnisa dan Agung Solihin, (2023) menyatakan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai yang berpengaruh positif dan signifikan sedangkan hasil penelitian oleh Sandi & Yusep, (2023) menyatakan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh negatif yang signifikan.

Hasil wawancara terhadap beberapa pegawai di Desa Kaliprau, Kertosari, Tasikrejo dan Bumirejo menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang datang lebih awal hanya untuk memberikan absensi kemudian pergi meninggalkan tempat bekerja. Hal tersebut merupakan aspek yang menyangkut tentang kedisiplinan para pegawai. Ditemukan juga ada sebuah fasilitas peralatan yang tidak memenuhi standar seperti printer yang rusak dan kondisi ruangan kerja yang terlalu sempit. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada empat desa di kecamatan ulujami.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan semangat bagi pegawai dalam memaksimalkan kinerja kerjanya. Lingkungan kerja merupakan sebuah situasi atau kondisi yang berada di sekitar para karyawan/pegawai bekerja, lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan lingkungan yang sehat. Lingkungan yang sehat akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas – tugas yang telah dibebankan dengan baik. (Abdul, dkk 2023). Tanpa lingkungan kerja yang baik, pegawai akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja ditempat tersebut. Hal tersebut tentunya akan menurunkan produktivitas para pegawai (Maksimus, dkk, 2021). Sedangkan menurut Bahri (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (2019) ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja, diantaranya

1. Suasana Kerja, merupakan suatu keadaan dimana terdapat karyawan yang sedang melakukan aktivitasnya. Suasana kerja dapat meliputi tempat kerja, fasilitas dan beberapa alat bantu pekerjaan, kebersihan tempat kerja dan ketenangan dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Hubungan antara rekan kerja, terjalinnya hubungan harmonis diantara sesama rekan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan menjadi nyaman untuk tetap tinggal/betah dalam bekerja atau bisa disebut dengan istilah kekeluargaan.
3. Tersediannya fasilitas kerja

Fasilitas kerja dapat berupa peralatan yang menjadi penunjang kelancaran pegawai dalam bekerja. Tersediannya peralatan yang lengkap meskipun tidak baru merupakan salah satu indikator yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikologis dimana para pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang positif, termasuk aspek seperti keamanan, kenyamanan, dukungan dari rekan kerja dan sarana yang memadai. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tersebut buruk maka akan mengakibatkan stres, ketidaknyamanan dalam bekerja dan ketidakpuasan pegawai yang berpotensi mempengaruhi kinerja mereka secara negatif. Berdasarkan penjelasan yang telah penulis sampaikan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kompensasi

Kompensasi adalah memiliki unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat diartikan seluruh pendapatan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau barang atas imbalan yang diberikan karena telah memberikan jasanya kepada pihak perusahaan. (Putri & Widiastini, 2021). Adanya pemberian kompensasi memberikan dampak yang baik bagi setiap karyawan maupun pegawai, kompensasi tersebut dapat berupa gaji, intensif, tunjangan dan fasilitas kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. (Irham, dkk, 2023). Meningkatnya kompensasi yang diberikan akan menambah semangat, fokus, disiplin serta ketelitian pegawai, begitupula sebaliknya, apabila suatu perusahaan tidak memberikan kompensasi maka akan menimbulkan penurunan dalam produktivitas bekerja.

Ada beberapa indikator kompensasi diantaranya :

1. Gaji
Pada indikator ini menjelaskan bahwa gaji yang diterima oleh pekerja sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan dapat menyelesaikan tugas tugas sesuai dengan apa yang telah ditargetkan oleh perusahaan
2. Fasilitas
Adanya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup mendukung pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan dapat menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang baik

3. Intensif
Dengan adanya pemberian intensif diharapkan dapat mendorong para karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.
4. Tunjangan
Tunjangan adalah sejumlah uang yang dialokasikan dan diberikan secara rutin untuk suatu tujuan. Tunjangan diberikan untuk mengapresiasi dan memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.
Berdasarkan penjelasan yang telah penulis sampaikan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai

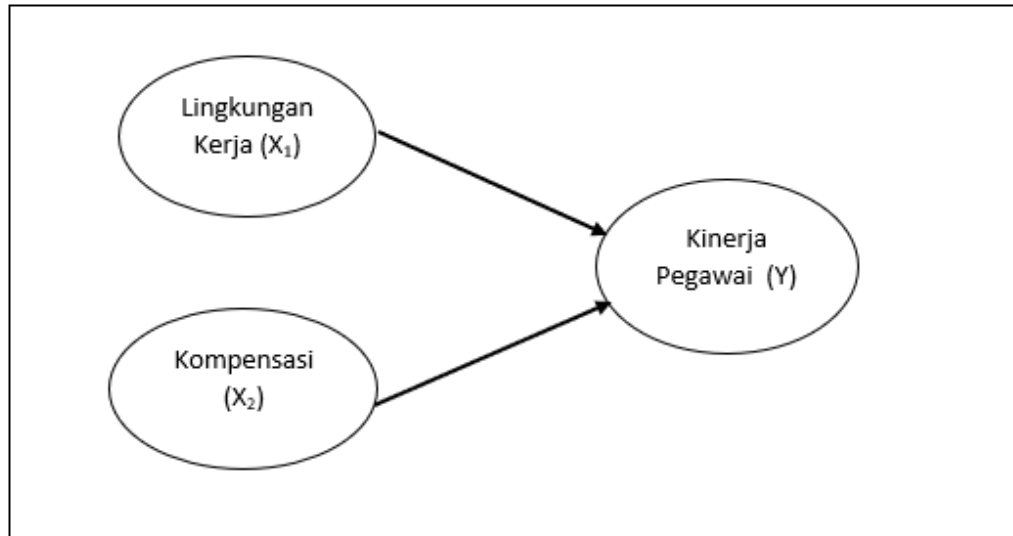
Kinerja pegawai adalah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam mencapai persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan tepat pada waktunya atau tidak melampaui batas waktu yang telah disediakan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi sebuah instansi. (Tri, dkk, 2022). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang dilakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses pencapaian kebutuhan yang diinginkan, sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Keberhasilan suatu organisasi baik keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada kinerja karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan (Bentar, dkk, 2017).

Menurut Robbins and Judge (2016) mengemukakan adanya indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja
Dari kualitas kerja tersebut dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah jumlah yang dihasilkan oleh karyawan yang dapat dinyatakan dengan hasil seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Efektivitas meliputi tingkat sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dalam rangka menaikkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya yang ada.
5. Kemandirian
Dalam indikator ini yang dimaksud dengan kemandirian adalah tingkat ketidakbergantungan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan

komitmen dalam bekerja serta rasa tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan terhadap instansi tersebut.

KERANGKA PENELITIAN



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional, yang akan menguji keterkaitan antar variabel dalam bentuk pengaruh. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan dengan menyebarkan kuisioner dari para responden. Responden ini adalah mereka yang terkena sampel pada penelitian ini, yakni sebanyak 48 orang dari populasi empat desa di Kecamatan ulujami, yakni perangkat desa yang ada di setiap masing masing kelurahan.

Adapun pemilihan atau penarikan sampel dengan menggunakan kriteria seluruh pegawai di empat desa di Kecamatan Ulujami. Teknik analisis data dengan menggunakan uji instrument meliputi validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik meliputi normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas, uji kecocokan modal dan analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis . Hal ini untuk mengetahui pengaruh dari variable Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas antar masing-masing skor butir pertanyaan terhadap total skor variabel menunjukkan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan demikian masing-masing butir pertanyaan pada variabel dinyatakan valid.

Tabel 1 hasil uji validitas

Variabel	Indikator	R_hitung	R tabel	keterangan
-----------------	------------------	-----------------	----------------	-------------------

Lingkungan kerja	X1.1	0.788	0,284	Valid
	X1.2	0.734	0,284	Valid
	X1.3	0.825	0,284	Valid
Kompensasi	X2.1	0.719	0,284	Valid
	X2.2	0.533	0,284	Valid
	X2.3	0.295	0,284	Valid
	X2.4	0.539	0,284	Valid
Kinerja pegawai	Y.1	0.589	0,284	Valid
	Y.2	0.534	0,284	Valid
	Y.3	0.648	0,284	Valid
	Y.4	0.580	0,284	Valid
	Y.5	0.579	0,284	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS

Seluruh indikator pertanyaan *corrected-total correlation* ($r_{hitung} > r_{tabel}$) yaitu pada signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Oleh karena itu, nilai r_{tabel} adalah 0,284. Membuktikan bahwa seluruh item dalam penelitian ini dikatakan valid.

Hasil uji reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika instrument tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Untuk lebih jelasnya hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Satndar	Keterangan
1	Kompensasi	0,932	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,728	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,751	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Cronbach's Alpha variabel (X1) $0,932 > 0,60$, variabel (X2) $0,728 > 0,60$, variabel (Y) $0,751 > 0,60$. Hal ini dapat dikatakan seluruh pertanyaan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3 hasil uji normalitas

Unstandardized Residual	A	Kesimpulan
Asymp. Sig. (2-tailed) 0.098	0,005	Berdistribusi normal

Sumber : hasil olag data SPSS

Nilai asym. Sig. (2-tailed) sebesar 0,098. Berdasar pada kriteria pengujian normalitas, dapat diketahui bahwa data residual pada model regresi penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai asymp sig. (2-tailed) sebesar 0,098 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$).

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	.977	1.023
Lingkungan Kerja	.637	1.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil olah data SPSS.

Nilai tolerance $> 0,10$ yaitu lingkungan kerja = 0,977, Kompensasi = 0,977 dan nilai VIF < 10 yaitu Lingkungan Kerja = 1.023, Kompensasi = 1.023, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas (independent) dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 hasil uji heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	a	Kesimpulan
(Constant)	0.000		
LINGKUNGAN KERJA	0.216	0.05	Tidak terjadi heteroskedastisita
KOMPENSASI	0.165	0.05	Tidak terjadi heteroskedastisita

Sumber : hasil olah data SPSS

Nilai signifikansi ketiga variabel independent lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Kecocokan Model (*Godness of Fit*)

Tabel 6 hasil uji kecocokan model (*goodness of fit*)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.341	2	10.670	5.110	0.010 ^b
	Residual	93.972	45	2.088		
	Total	115.313	47			

Sumber : hasil olah data SPSS.

Berdasarkan hasil dari tabel 6 menunjukkan nilai F hitung adalah sebesar 5.110 dengan tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji kelayakan model pada tabel 6 merupakan model yang fit.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 hasil analisis regresi linear berganda

Variable	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	12.278	2.684	4.575	0.000
Lingkungan Kerja (X1)	0.277	0.158	1.753	0.046
Kompensasi (X2)	0.360	0.152	2.377	0.022

Sumber : hasil olah data SPSS

Berdasarkan table 7 dapat diformulasikan persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 12.2768 + 0,277X1 + 0,360 X2 + e$. Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui nilai konstanta menunjukkan angka sebesar 13.201. Artinya jika variabel Kompensasi, dan Lingkungan Kerja, sama dengan 0 atau tidak berubah maka karyawan tetap berkinerja.

Koefisien regresi variabel lingkungan (X1) sebesar 0,277 menyatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) lebih baik dan variabel kompensasi tetap, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan. Koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,201 menyatakan bahwa jika variabel kompensasi (X2) mengalami kenaikan dan variabel lingkungan kerja tetap, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan.

Uji t

a. Pengujian Hipotesis 1

Dari hasil output variabel X1 mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Hal itu berarti variabel lingkungan kerja **berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis 2

Dari hasil output variabel X2 mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Hal itu berarti variabel kompensasi **berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai**

Terdapat pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai pada empat desa di kecamatan ulujami. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan uji t untuk X_1 diperoleh nilai 1.753 dengan signifikansi $0,046 < 0,05$ maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada empat desa di kecamatan ulujami. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja akan semakin tinggi pula kinerja pegawai begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini, memperkuat hasil penelitian sebelumnya yaitu Abdul, dkk (2023)

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai

Terdapat pengaruh kompensasi kerjaterhadap kinerja pegawai pada empat desa di kecamatan ulujami. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan uji t untuk X_1 diperoleh nilai 2.377 dengan signifikansi $0,022 < 0,05$ maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) yang berbunyi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada empat desa di kecamatan ulujami. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini, memperkuat hasil penelitian sebelumnya yaitu Choirunnisa dan Agung (2023).

KESIMPULAN DAN SARAN**Simpulan**

Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada empat desa di kecamatan ulujami. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada empat desa di kecamatan ulujami.

Saran

Lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang baik dan sirkulasi udara yang baik merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja jika di dalam ruangan maupun di lingkungan kerja mereka memenuhi ketiga faktor diatas, hal tersebut perlu dipertahankan oleh pimpinan dan seluruh pegawai sehingga tetap tercipta rasa kerja yang nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Khalik , Mukhtar Hamzah, La Ode Amijaya Kamaluddin, Mh Iqbal Andi Sapada. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar. JURNAL KEWIRAUSAHAAN VOL. 9 No. 3

- Bahri*, Moh Saiful. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, *Lingkungan Kerja ...* Kepemimpinan, Komitmen Dan *Lingkungan Kerja*. Yogyakarta : Media. Pustaka
- Bentar A, Purbangkoro, M dan Prihartini, D (2017) Analisis Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan , jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 3 (1)
- Choirunnisaa , Agung Solihin. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT.XYZ). JURNAL JAMAN Vol 3 No. 2 Agustus 2023 – p ISSN: 2828-691X, e ISSN: 2828-688X, Halaman 95-105.
- Irham Hasyim , Jeni Kamase , Serlin Serang (2023), Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi – Maluku, Journal on Education Volume 06 (1): 2704-2719
- Maksimud Sudin, Asri Nur Mui, dan Dyan Fauziyah Suryadi (2021), Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap kinerja Pegawai , MACAKKA Journal Vol 2 (4): 296-302
- Nitisemito*. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Putri, D. D., & Widiastini, N. M. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Prabu Tirta Gunung Jembrana. Bisma: Jurnal Manajemen, 7(1), 71-80
- Robbins and Judge (2016) Perilaku Organisasi, Jakarta, Salemba
- Sandi Maulana1, Yusep Budiansyah. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan) (eISSN: 2614-8854) Volume 6, Nomor 5.
- Tri Indra Pamungkas1, Fikri Nopal Idriszal2, Fauzi Yazid Chairul3. SOSMANIORA (Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora) Vol. 1 No. 4 (2022) 541 –551