

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERANGKAT DESA KECAMATAN NGLUWAR**

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION, AND WORK
ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF VILLAGE APPARATUS
EMPLOYEES NGLUWAR DISTRICT***

Sri Rahayu¹, Kusuma Chandra Kirana², Didik Subiyanto³

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta^{1,2,3}

email: ayuraha65@gmail.com¹, kusumack@ustjogja.ac.id², didikks@ustjogja.ac.id³

ABSTRACT

This study was run on goals to do examining the effect of compensation, motivation, regarding the impact of workplace culture on workers' output village officials in Ngluwar District. It applies quantitatively in nature with the method of probability sampling by using cluster area sampling technique. 105 employees made up the research's population, and the sample was taken from 83 respondents. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires and supported by using IBM SPSS V25 application. The study indicate that the compensation variable (X_1) has a positive and significant effect on employee performance (Y). Furthermore, the work motivation variable (X_2) also has a positive and significant impact on employee performance(Y). Similary, the work environment variable (X_3) also exerts a positive and significant influence on employee performance (Y). Overall, these variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance(Y).

Keywords: Compensation, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dijalankan yang bertujuan memberikan pengujian dan mencermati bagaimana pengaruh dari kompensasi, motivasi kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang bekerja sebagai perangkat desa wilayah Kecamatan Ngluwar. Kemudian studi berikut sendiri menerapkan jenis penelitian kuantitatif melalui metode *probability sampling* dengan teknik *cluster random sampling*. Populasi penelitian 105 pegawai dan sampel sejumlah 83 responden. Penghimpunan data dijalankan melalui pembagian kuesioner serta dibantu oleh aplikasi IBM SPSS V25. Hasil penelitian mengindikasikan bahwasanya variabel kompensasi (X_1) menghasilkan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Kemudian untuk variabel motivasi kerja (X_2) juga menghasilkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Begitu pula dengan variabel lingkungan kerja (X_3) yang turut menghasilkan pengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara keseluruhan, variabel-variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah secara umumnya bekerja dan menghadirkan pelayanan terhadap masyarakat umum berdasarkan pada bidangnya baik pada tingkatan daerah atau pusat. Instansi pemerintah memiliki tugas untuk mereformasi (mengubah) birokrasi untuk mengikuti zaman serta regulasi berlaku. Reformasi birokrasi adalah keinginan untuk dapat senantiasa bekerja keras dan membawa perubahan pada pemerintahan dan mengarah pada produksi pemberian layanan publik yang lebih baik. Umumnya seluruh organisasi membutuhkan sumber daya dalam memperoleh tujuan. Sumber daya diantaranya dalam bentuk kekuatan, energi, daya yang dibutuhkan dalam menghasilkan kekuatan, gerak, fungsi, kegiatan serta perilaku. Sumber daya juga mencakup alam, manusia, uang dan juga teknologi.

Manusia atau pegawai didalam sebuah organisasi sering disebut sebagai SDM (Setiyati & Hikmawati, 2019). Sumber daya manusia dinilai penting serta berperan besar untuk memajukan dan menggerakkan organisasi.

Kinerja dinilai sebagai uraian tentang skala ketercapaian dari sebuah aktivitas atau program dengan tujuan mencapai sasaran, tujuan, atau didasarkan pada misi serta visi dari organisasi yang dicantumkan pada skema strategis. (*strategic planning*) merujuk pada Indra Bastian dalam (Fahmi, 2022). Sebagai upaya memastikan kualitas pekerjaan mereka pegawai perlu disesuaikan dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

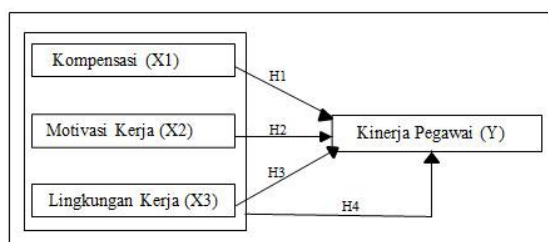
Merujuk pada (Hasibuan, 2021) kompensasi dianggap sebagai sebuah penghasilan atau pendapatan yang diperoleh oleh para karyawan menjadi upah atau imbalan atas jasa dari perusahaan. Satu dari banyak upaya dalam memberikan peningkatan pada kinerja pegawai melalui pemberian gaji sesuai dengan gaji dan tambahan insentif namun pencapaiannya terlebih dahulu dapat dilihat dari proses serta hasil kerja. Merujuk pada penelitian (Komarudin, 2018) serta (Budiman, 2021) istilah kompensasi berdampak positif serta signifikan kepada kinerja pegawai. Tetapi merujuk didalam temuan risetnya (Nalim et al., 2020) bahwasanya diketahui kompensasi tidak berdampak kepada kinerja. Hal tersebut mengindikasikan jika ditemukan adanya kesenjangan hasil riset dan perlu pengkajian ulang.

Merujuk (Mangkunegara, 2017) motivasi adalah suatu keadaan yang menggerakkan bagi pegawai untuk berupaya mewujudkan apa yang dituju atau sasaran yang ingin dicapai dari motifnya. Merujuk pada penelitian (Kurniawan & Rizki, 2022) dan (Bana, 2016) motivasi kerja memberikan dampak secara positif dan juga signifikan kepada kinerja. Tetapi merujuk terhadap penelitian (Inaray et al., 2016) motivasi kerja tidak berdampak kepada kinerja. Hal tersebut mengindikasikan jika ditemukan adanya kesenjangan hasil riset dan perlu pengkajian ulang.

Sebuah lingkungan kerja yang ideal mampu membuat suasana yang nyaman dan positif untuk bekerja. Merujuk pada Sedarmayanti di dalam (Munardi et al., 2021) istilah dari lingkungan kerja dapat bermakna sebagai sebuah tempat yang berada dalam suatu kelompok yang menyediakan sarana dan fasilitas yang mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan. Merujuk pada penelitian (Sihaloho & Siregar, 2019) dan (Ferawati, 2017) lingkungan kerja menghasilkan dampak positif serta juga signifikan kepada kinerja dari para pegawai. Tetapi merujuk pada hasil riset (Yulinda & Rozzyana, 2018) lingkungan kerja tidak berdampak kepada kinerja. Hal tersebut mengindikasikan jika ditemukan adanya kesenjangan hasil riset dan perlu pengkajian ulang.

Kecamatan Ngluwar dikenal sebagai daerah yang mempunyai banyak kawasan pertanian serta daerah tanpa adanya hutan, maka mata pencaharian yang dimiliki yakni dalam bidang pertanian. Kecamatan Ngluwar terdapat 8 Desa meliputi: Desa Bligo, Desa Pakunden, Desa Ngluwar, Desa Somokaton, Desa Karang Talun, Desa Jamus Kauman, Desa Ploso Gede, dan Desa Blongkeng. Pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Ngluwar sebagai suatu organisasi yang mempunyai beragam dan jumlah pegawai yang banyak, tentu harus mempertimbangkan kinerja pegawai dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Penelitian ini ditujukan guna mencermati bagaimana dampak kinerja pegawai dalam kaitanya dengan kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

KERANGKA PIKIR PENELITIAN



Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian

Merujuk pada gambar tersebut diketahui jika hipotesis ditunjang oleh kerangka pikir yang menjelaskan jika ditemukan korelasi positif serta signifikan diantara kompensasi, motivasi kerja serta lingkungan kerja kepada kinerja pegawai. Merujuk di kerangka pikir, berikut rincian dari rumusan hipotesis yang diangkat diantara lain:

H1 : Diduga ada pengaruh besifat positif serta signifikan diantara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai perangkat desa Kecamatan Ngluwar.

H2 : Diduga ada pengaruh positif serta signifikan diantara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perangkat desa Kecamatan Ngluwar.

H3 : Diduga ada pengaruh yang positif serta signifikan diantara variabel variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai perangkat desa Kecamatan Ngluwar.

H4 : Diduga ada pengaruh secara simultan yang bersifat positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat desa Kecamatan Ngluwar dalam kaitanya dengan kompensasi, motivasi kerja, serta lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian berikut memanfaatkan jenis pendekatan kuantitatif, yang menurut (Sujarweni, 2014), banyak memanfaatkan angka untuk mengumpulkan dan mengevaluasi informasi terkait suatu topik melalui penggunaan prosedur statistik yang bersifat kuantitatif. Populasi yang terlibat dalam penelitian yakni 105 responden, dimana sampel berjumlah 83 responden yang dihimpun melalui penggunaan metode *probability sampling* melalui teknik *cluster area sampling* yang ditentukan berdasarkan rumus *Slovin*. Data dikumpulkan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan perangkat desa Kecamatan Ngluwar, dan analisis data dilakukan memakai aplikasi IBM SPSS Versi 25 untuk mendeskripsikan variabel-variabel yang dicermati didalam studi.

Instrumen studi yang diterapkan

berwujud kuesioner dengan skala *Likert* yang mengukur empat variabel, yakni kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kinerja pegawai. Hipotesis yang diterapkan didalam studi akan diterima jika nilai *p-value* lebih rendah dibandingkan angka 0,05. Penelitian ini juga melibatkan uji asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas dalam mencermati apakah distribusi residual normal dengan tes Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas guna mendetect adanya multikolinieritas serta mengetahui perolehan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) serta *tolerance*, dan juga pengujian heteroskedastisitas untuk memeriksa adanya ketidaksamaan variance antar residual observasi.

Analisis regresi linier berganda bermaksud mencermati atau mengumumkan dampak antar variabel dan memahami hubungan serta arah dampak antar variabel yang diteliti. Pengujian hipotesis melalui uji parsial guna mencermati dampak setiap variabel bebas dalam dependen. Jika probabilitas uji parsial signifikan pada tingkat kepercayaan 5% (0,05), bermakna adanya dampak secara signifikan dari variabel bebas pada terikat. Selain itu, uji simultan berguna mencermati dampak daripada keseluruhan variabel independen terhadap variabel bebas, serta uji determinasi dalam mencermati sebaik apa model penelitian dapat memaparkan fluktuasi variabel bebas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kuesioner diberikan terhadap para anggota Perangkat Desa Kecamatan Ngluwar. Terdapat 83 sampel yang diterapkan dengan karakteristik responden yakni 78,3% laki-laki serta 21,7% adalah perempuan. Jika dilihat dari penyebaran usia dominasi responden adalah berusia diatas 50 tahun dan mempunyai frekuensi hingga 27,7% responden, usia 46-50 tahun sebanyak 15,7%, umur diantara 41-45 tahun sebanyak 20,5% , umur pada rentang 36-40 tahun ialah 14,5%, usia 31-35 tahun sebanyak 8,4%, umur diantara 26-30 tahun ialah 10,8%, serta usia 21-25 tahun sebanyak 2,4%. Selanjutnya merujuk pada karakteristik dari latar pendidikan terakhir diketahui jika latar pendidikan yang dominan yakni SLTA/Sederajat yakni 57 atau setara dengan 68,7% responden. Kemudian jika dilihat dari indikator lama bekerja diketahui jika lama bekerja secara dominan yakni diatas 16 tahun

yakni 49 atau setara dengan 59% responden.

Uji Validitas serta Uji Reabilitas

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ke-terangan
Kompensasi	1	0.798	0.2172	Valid
	2	0.661	0.2172	Valid
	3	0.598	0.2172	Valid
	4	0.696	0.2172	Valid
	5	0.627	0.2172	Valid
Motivasi Kerja	1	0.493	0.2172	Valid
	2	0.610	0.2172	Valid
	3	0.437	0.2172	Valid
	4	0.378	0.2172	Valid
	5	0.582	0.2172	Valid
	6	0.339	0.2172	Valid
	7	0.380	0.2172	Valid
	8	0.398	0.2172	Valid
	9	0.527	0.2172	Valid
	10	0.641	0.2172	Valid
Lingkungan Kerja	11	0.466	0.2172	Valid
	12	0.574	0.2172	Valid
	13	0.538	0.2172	Valid
	1	0.474	0.2172	Valid
	2	0.491	0.2172	Valid
	3	0.530	0.2172	Valid
	4	0.404	0.2172	Valid
	5	0.647	0.2172	Valid
	6	0.350	0.2172	Valid
	7	0.555	0.2172	Valid
	8	0.469	0.2172	Valid
	9	0.504	0.2172	Valid
	10	0.561	0.2172	Valid
Kinerja Pegawai	11	0.523	0.2172	Valid
	12	0.451	0.2172	Valid
	13	0.382	0.2172	Valid
	1	0.548	0.2172	Valid
	2	0.625	0.2172	Valid
	3	0.573	0.2172	Valid
	4	0.576	0.2172	Valid
	5	0.609	0.2172	Valid
	6	0.659	0.2172	Valid
	7	0.548	0.2172	Valid
	8	0.463	0.2172	Valid
	9	0.347	0.2172	Valid
	10	0.603	0.2172	Valid
	11	0.485	0.2172	Valid
	12	0.613	0.2172	Valid
	13	0.522	0.2172	Valid

Sumber: Data diproses tahun 2024

Tabel 1 memperlihatkan bahwasanya setiap item menghasilkan perolehan nilai r-hitung diatas nilai r-tabel, diketahui bahwasanya keseluruhan dari item yang dicantumkan

dalam hasil tabel diatas adalah valid.

**Tabel 2
Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Nilai Kritis	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,60	0,707	Reliabel
Motivasi Kerja	0,60	0,738	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,60	0,733	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,60	0,811	Reliabel

Sumber: Data diproses tahun 2024

Merujuk pada tabel 2 diketahui jika keseluruhan dari variabel menghasilkan *Cronbach's Alpha* diketahui diatas 0,60. Hasil mengindikasikan bahwasanya seluruh variabel adalah reliabel.

HASIL ANALISIS DATA

Uji Normalitas

Uji ini dijalankan dengan memberikan analisa terkait bagaimana hasil yang ditampilkan dalam grafik plot normal dalam IBM SPSS V25 dalam memperlihatkan indikasi normalitas. Hasil uji yang dijalankan tertera dalam tabel dibawah:

**Tabel 3
Hasil Pengujian Normalitas**

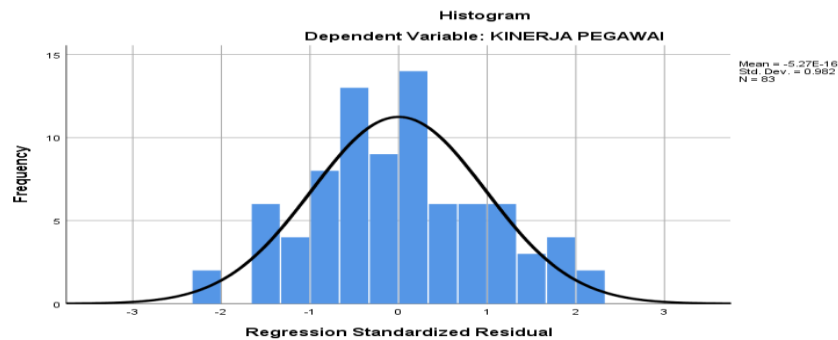
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16742356
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.039
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diproses tahun 2024

Merujuk pada tabel yang dipaparkan mengindikasikan perolehan nilai *Asymp.Sig* yakni 0,200. Hasil tersebut menandakan jika

perolehan nilai *Asymp.Sig.* atau (2-tailed) lebih tinggi dibandingkan perolehan nilai α 5% (0,05), maka dianggap jika seluruh residual variabel telah mengalami distribusi normal serta layak

menjadi objek uji. Hasil uji normalitas ditinjau dari hasil pada gambar histogram serta dari plot grafik seperti dibawah:



Gambar 2. Hasil Histogram Pengujian Normalitas



Gambar 3. Hasil Plot Pengujian Normalitas

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	3.032	3.756		.807	.422	
	Kompensasi	.508	.230	.268	2.204	.030	.289 3.458
	Motivasi Kerja	.383	.185	.317	2.075	.041	.183 5.462
	Lingkungan Kerja	.360	.151	.287	2.387	.019	.295 3.394

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diproses tahun 2024

Tujuan dilakukannya multikolinieritas adalah mencermati apakah ada korelasi diantara variabel independen pada model yang diaplikasikan (Ghozali, 2011). Jika perolehan nilai *tolerance* $> 0,10$ kemudian juga perolehan *VIF* < 10 hal tersebut dianggap jika data tidak terindikasi multikolinieritas. Bila perolehan nilai *VIF* > 10 dan juga nilai *tolerance* $< 0,10$ mengartikan jika data dianggap terindikasi multikolinieritas. Merujuk

pada tabel 4 diketahui bahwasanya seluruh perolehan nilai *tolerance* $> 0,10$ ataupun *VIF* < 10 maka diketahui jika data tidak terindikasi adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memperlihatkan indikasi diantara ketidaksamaan varian dalam model regresi. Jika hasil signifikansi lebih dari 5%, perihal berikut mengartikan model regresi tidak

terindikasi heteroskedastisitas. Hasil pengujian

tertera dalam tabel 5 dibawah:

Tabel 5.
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

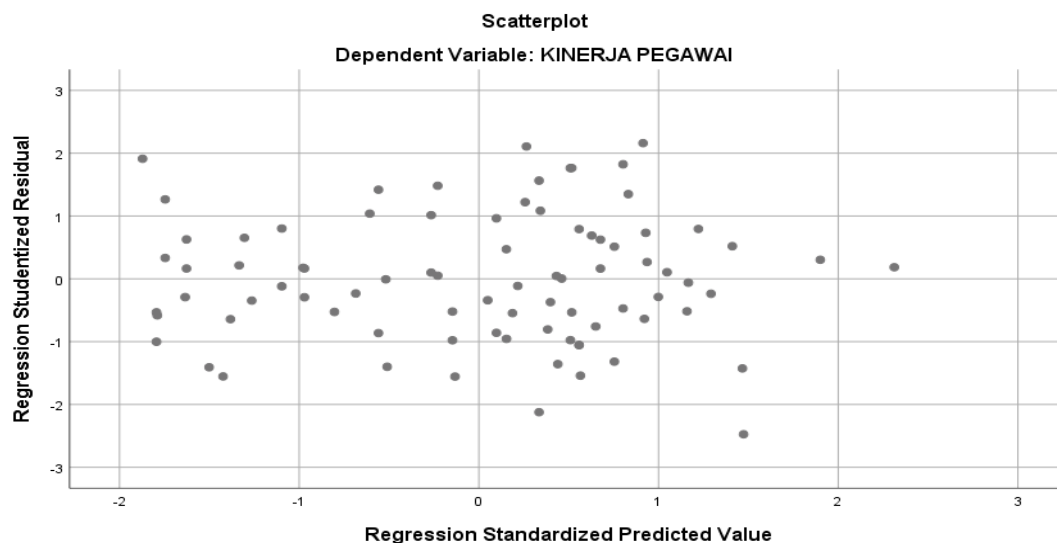
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.200	2.206		.091	.928
	Kompensasi	.000	.135	-.001	-.003	.998
	Motivasi Kerja	-.020	.108	-.048	-.184	.854
	Lingkungan Kerja	.057	.089	.133	.645	.521

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber: Data diproses tahun 2024

Merujuk tabel, dilihat perolehan nilai $sig > 5\%$, hal ini mengartikan jika data dinilai tidak terindikasi adanya heteroskedastisitas. Analisis heteroskedastisitas juga dapat diketahui melalui hasil gambar *scatterplot*. Tidak ada heteroskedastisitas apabila penampakan titik-titik

mengalami persebaran di bagian atas serta bawah 0 didalam sumbu Y dengan tidak memperlihatkan adanya pola. Berikut gambar hasil pengujian yang diuji menggunakan aplikasi IBM SPSS V25:



Gambar 4. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini berguna dalam mencermati serta memberikan prediksi kondisi (naik turunnya) variabel bebas. Analisis ini dijalankan saat variabel bebas mempunyai minimal jumlah 2 (Sugiyono, 2016). Disini, analisis tersebut diterapkan untuk

mengetahui sejauh mana dampak kompensasi (X_1), kemudian motivasi kerja (X_2) serta juga lingkungan kerja (X_3) kepada kinerja pegawai. Berikut tabel 6 dibawah ini ialah hasil output analisis yang dijalankan.

Tabel 6.
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.032	3.756		.807	.422
	Kompensasi	.508	.230	.268	2.204	.030
	Motivasi Kerja	.383	.185	.317	2.075	.041
	Lingkungan Kerja	.360	.151	.287	2.387	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diproses tahun 2024

Merujuk ditabel 6 diperoleh persamaan regresi liniernya yakni:

$$Y = 3.032 + 0.508 X_1 + 0.383 X_2 + 0.360 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa:

- Konstanta senilai 3.032 artinya jika motivasi kerja, kompensasi serta lingkungan kerja nilainya adalah sama dengan nol(0) mengartikan besarnya nilai kinerja pegawai adalah 3.032.
- Koefisien regresi dari kompensasi senilai 0.508 artinya jika variabel kompensasi mengalami kenaikan senilai 1 satuan, maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan yakni senilai 0.508 dengan asumsi nilai variabel motivasi kerja serta lingkungan kerja dianggap tetap.

c. Koefisien regresi motivasi kerja senilai 0.383 artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan senilai 1 satuan, kemudian kinerja pegawai dapat mendorong kenaikan yakni senilai 0.383 dimana berasumsi nilai variabel kompensasi serta lingkungan kerja dianggap tetap.

d. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja senilai 0.360 maknanya jikalau variabel lingkungan kerja naik senilai 1 satuan, kemudian kinerja pegawai dapat mendorong kenaikan yakni senilai 0.360 dengan asumsi nilai variabel kompensasi dan motivasi kerja dianggap tetap.

Uji T (Secara Parsial)

Tabel 7.
Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.032	3.756		.807	.422
	Kompensasi	.508	.230	.268	2.204	.030
	Motivasi Kerja	.383	.185	.317	2.075	.041
	Lingkungan Kerja	.360	.151	.287	2.387	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diproses tahun 2024

Mengacu ditabel 7, diperoleh temuan mengenai dampak terhadap hipotesis diantara lain:

- Variabel kompensasi menghasilkan perolehan nilai t-hitung yakni $2.204 > t\text{-tabel} (1.991)$ serta tingkat signifikansi sebanyak $0.030 < 0.05$ atau $\alpha (5\%)$ maka diartikan adanya dampak secara positif serta signifikan diantara kompensasi terhadap kinerja pegawai.
- Variabel motivasi kerja menghasilkan perolehan nilai t-hitung yakni $2.075 > t\text{-tabel} (1.991)$ dimana taraf signifikansi

$0.041 < 0.05$ atau $\alpha (5\%)$ maka bermakna adanya pengaruh positif serta signifikan diantara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Variabel lingkungan kerja menghasilkan perolehan nilai t-hitung yakni $2.387 > t\text{-tabel} (1.991)$ serta taraf signifikansi $0.019 < 0.05$ ataupun $\alpha (5\%)$ maka dimaknai bila adanya dampak positif serta signifikan diantara lingkungan kerja kepada kinerja pegawai.

Hasil Uji F (Secara Simultan)

Pengujian ini ditujukan guna

mengetahui apakah secara bersama atau keseluruhan variabel independen (X) menghasilkan dampak terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2018). Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ mengartikan H_0 ditolak

serta H_a diterima, atau bahwasanya variabel independen menghasilkan dampak yang signifikan kepada variabel dependen dimana ketetapan tingkat signifikan adalah 5%.

Tabel 8.
Hasil Uji F (Secara Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	756.859	3	252.286	51.739	.000 ^b
	Residual	385.213	79	4.876		
	Total	1.142.072	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data diproses tahun 2024

Merujuk temuan uji F pada tabel 8 didapat F_{hitung} yakni 51.739 serta nilai $sig < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), dimaknai bahwasanya kompensasi, motivasi kerja juga lingkungan

kerja secara bersamaan menghasilkan dampak kepada kinerja pegawai .

Uji Determinasi (Uji R^2)

Tabel 9.
Hasil Pengujian Determinasi (Uji R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.650	2.208

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diproses tahun 2024

Merujuk pada tabel 9 diperoleh temuan bahwasanya perolehan nilai *R square* 0,663 hal tersebut bermakna sekitar 66,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja serta lingkungan kerja, sementara 33,7% adalah hasil kontribusi dan

dampak yang berasal dari variabel lain diluar dari yang diteliti. *Standard error estimate* (SEE) senilai 2,208 maka jika nilai nilai SEE kecil bermakna regresi juga lebih tepat dalam memprediksi variabel bebas.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Temuan dari pelaksanaan uji hipotesis mengindikasikan bahwasanya kompensasi menghasilkan pengaruh secara signifikan positif kepada kinerja pegawai. Hal tersebut dilihat dari perolehan nilai t_{hitung} yakni $2.204 > t_{tabel}$ (1.991) serta nilai $sig < 0,05$. Nilai ini memperlihatkan diterimanya

rumusan hipotesis. Hal tersebut bermakna jika kompensasi menghasilkan pengaruh secara positif serta signifikan kepada kinerja pegawai perangkat desa Kecamatan Ngluwar. Penyediaan kompensasi yang berdasarkan pada kinerja karyawan juga akan berdampak pada yang dihasilkan. Merujuk pada (Budiman, 2021) bahwasanya kompensasi akan menghasilkan dampak yang positif serta juga signifikan pada kinerja karyawan kemudian juga temuan riset (Komarudin, 2018) yang mengatakan kompensasi menghasilkan pengaruh secara positif serta signifikan kepada kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan dari uji hipotesis mengindikasikan bahwasanya motivasi kerja menghasilkan pengaruh signifikan positif kepada kinerja pegawai. Hal tersebut

diketahui dari perolehan nilai t-hitung yakni $2.075 > t\text{-tabel } (1.991)$ dan nilai sig $0,041 < 0,05$. Nilai ini memperlihatkan jika rumusan hipotesis diterima. atau bahwasanya Motivasi Kerja perangkat desa Kecamatan Ngluwar menghasilkan pengaruh secara positif serta signifikan pada kinerja pegawai. Hasil ini sama dengan hasil riset (Kurniawan & Rizki, 2022) bahwasanya motivasi kerja berdampak secara positif serta signifikan kepada kinerja serta hasil riset (Bana, 2016) bahwasanya motivasi kerja menghasilkan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan uji hipotesis mengindikasikan bahwasanya lingkungan kerja menghasilkan pengaruh secara signifikan serta positif kepada kinerja pegawai. Hal tersebut dilihat dari perolehan nilai t-hitung yakni $2,387 > t\text{-tabel } (1.991)$ serta nilai sig $0,019 < 0,05$. Nilai ini memperlihatkan jika rumusan hipotesis diterima. Hal tersebut bermakna apabila lingkungan kerja pegawai perangkat desa Kecamatan Ngluwar dapat menghasilkan pengaruh secara positif serta signifikan kepada kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan mendatangkan kondisi serta suasana kekeluargaan didalam tempat bekerja, serta memberikan suasana kerja yang nyaman serta kondusif. Hal ini juga memicu respon yang positif bagi pegawai dalam memunculkan semangat serta motivasi dalam bekerja. Temuan berikut didukung riset dari (Sihaloho & Siregar, 2019) bahwasanya lingkungan kerja bisa menghasilkan pengaruh yang positif serta signifikan kepada kinerja serta hasil riset oleh (Ferawati, 2017) bahwasanya lingkungan kerja menghasilkan pengaruh secara positif serta signifikan kepada kinerja dari para pegawai.

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan uji hipotesis mengindikasikan bahwasanya secara bersama kompensasi, motivasi kerja serta lingkungan kerja menghasilkan pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai. Perihal tersebut dilihat dari perolehan nilai dalam tabel ANOVA (tabel 8) di uji F yakni menghasilkan nilai F-hitung yakni 51.739 dan Sig. $0.000 < 0.05$. Maka dimaknai jika

kompensasi, motivasi kerja serta lingkungan kerja perangkat desa Kecamatan Ngluwar secara simultan menghasilkan pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai.

PENUTUP

Merujuk hasil analisis serta pembahasan, berikut sejumlah rumusan kesimpulan yang dapat dituliskan diantara lain:

1. Kompensasi menghasilkan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat desa wilayah Kecamatan Ngluwar.
2. Motivasi Kerja menghasilkan dampak positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai perangkat desa wilayah Kecamatan Ngluwar.
3. Lingkungan Kerja menghasilkan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja dari pegawai perangkat desa wilayah Kecamatan Ngluwar.
4. Kompensasi, Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja menghasilkan pengaruh positif serta signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa Kecamatan Ngluwar.

SARAN

1. Bagi Pegawai Perangkat Desa Kecamatan Ngluwar

Dari penelitian ini, kinerja pegawai terpengaruh signifikan serta positif dari faktor kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Diyakini bahwa organisasi pemerintah akan secara konsisten membuat pekerja merasa nyaman dengan memperhatikan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja mereka yang dimaksudkan untuk membuat mereka merasa nyaman sehingga mereka dapat berkinerja lebih baik.

Diharapkan melalui penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan Kepala Instansi Pemerintah Kecamatan Ngluwar, untuk mengawasi beberapa keadaan yang dapat menurunkan kinerja pegawai, seperti yang ditunjukkan oleh beberapa responden yang memberikan pernyataan dalam kuisioner dengan respons rata-rata terendah dan diperlukan adanya perbaikan yaitu:

- 1) Indikator Tunjangan dari variabel

- kompensasi diketahui lebih rendah dibandingkan yang lainnya. Maka dari itu, instansi bisa memberikan sejumlah tunjangan untuk menciptakan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja.
- 2) Indikator Kebutuhan rasa aman pada variabel motivasi kerja diketahui lebih rendah dibandingkan yang lainnya. Maka dengan ini, instansi dapat mempertimbangkan peningkatan terkait jaminan sosial pegawai.
 - 3) Indikator Fasilitas pada variabel lingkungan kerja diketahui lebih kecil dibandingkan yang lainnya. Maka dari itu, Organisasi dapat meningkatkan fasilitas – fasilitas kerja untuk menunjang kinerja pegawai.
2. Untuk peneliti selanjutnya
Kepada peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan berbagai faktor lainnya, seperti tunjangan, jaminan sosial, dan fasilitas terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Peneliti juga menyarankan agar penelitian berikutnya menambahkan indikator lain yang relevan guna mendapatkan temuan yang lebih mendalam dan komprehensif. Selain itu, penambahan variabel baru serta pengembangan sampel dalam maksud menaikkan tingkat akurasi hasil bagi penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bana, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), Kota Kendari). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Budiman, Y. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Mahato Jaya. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*.
- Fahmi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA CV.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Agora (Vol. 5, Issue 1)*. <http://www.academia.edu/3841948>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (cetakan ke 25). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459-470.
- Komarudin. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Trans Retail Indonesia (Carrefour), Lebak Bulus - Jakarta Selatan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(3), 14–29.
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. Al. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosains*, 2(1), 104–110.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. In *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, 16(2), 215-221.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis dan Mudah dipahami*. Pustaka Baru Pres.
- Yulinda, & Rozzyana. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Manjerial Accounting*.