

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Semanak Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan

Misnawati¹, Lukman Nuzul Hakim², Saodin³,

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Fakultas Teknologi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Kalianda

Abstrak

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, desa memiliki hak asal usul dan hak tradisional dalam mengatur serta mengurus kepentingan masyarakat setempat, sekaligus berperan dalam mewujudkan cita-cita kemerdekaan berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan desa sangat ditentukan oleh kinerja perangkat desa yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja perangkat desa; (2) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa; dan (3) menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja perangkat Desa Semanak, Kecamatan Bakauheni, Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh perangkat Desa Semanak yang berjumlah 49 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa, sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi kinerja perangkat desa. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Namun, secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa Semanak, Kecamatan Bakauheni, Kabupaten Lampung Selatan.

Kata Kunci: kompensasi, lingkungan kerja, kinerja perangkat desa

Abstract

ased on Law of the Republic of Indonesia Number 3 of 2024 concerning the Second Amendment to Law Number 6 of 2014 on Villages, villages possess original rights and traditional rights to regulate and administer the interests of their local communities, while also playing a strategic role in realizing the ideals of national independence as mandated by the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. The success of village governance is largely determined by the performance of village officials, which is influenced by various

factors, including compensation and the work environment. This study aims to: (1) analyze the effect of compensation on the performance of village officials; (2) analyze the effect of the work environment on the performance of village officials; and (3) analyze the simultaneous effect of compensation and the work environment on the performance of village officials in Semanak Village, Bakauheni District, South Lampung Regency. This study employed a quantitative research approach with a population consisting of all 49 village officials of Semanak Village. A saturated sampling (census) technique was applied, whereby the entire population was selected as the research respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing using the t-test and F-test. The results indicate that compensation has a positive and significant effect on the performance of village officials, suggesting that better compensation leads to higher employee performance. In contrast, the work environment does not have a positive and significant effect on the performance of village officials. However, compensation and the work environment simultaneously have a positive and significant effect on the performance of village officials in Semanak Village, Bakauheni District, South Lampung Regency.

Keywords: *compensation, work environment, village officials' performance.*

Copyright (c) 2026 **Misnawati**

✉ Corresponding author :
Email Address : Misnawati@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam setiap institusi, termasuk institusi pemerintah. Dalam konteks pemerintahan, keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional sangat penting untuk mendukung kelancaran kegiatan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. UU Republik Indonesia nomor 3 Tahun 2024 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang nomor 6 Tahun 2014 tentang desa, bahwa Desa memiliki hak asal usul dan hak tradisional dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat dan berperan mewujudkan cita-cita kemerdekaan berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mencapai keberhasilan, dengan beberapa elemen yang mempengaruhinya seperti kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja.

Kantor Desa merupakan Instansi pemerintahan di Indonesia yang tingkatannya berada paling bawah. Kantor Desa dipimpin langsung oleh seorang Kepala Desa. Dalam sebuah instansi atau perusahaan pasti diperlukan yang namanya pegawai yang berguna untuk membantu pimpinan dalam menjalankan segala proses yang ada di dalam instansi atau perusahaan tersebut demi mencapai tujuan bersama. Dalam proses pencapaian tujuan tersebut seorang pemimpin sadar bahwa perangkat desa selaku sumber daya manusia yang ada di dalamnya tentu memerlukan segala bentuk aspek yang dapat menunjang kepuasan kerja dari masing-masing perangkat desa.

Kompensasi sebagai salah satu cara sebagai upaya peningkatan kinerja

karyawan di sebuah perusahaan atau lembaga. Kompensasi menurut Hasibuan dalam tulisan Ningsih *et al.*, (2021) merupakan segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada industri. Selanjutnya Saydam dalam tulisan (Awaloedin *et al.*, 2020) menuliskan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan pada perusahaan. Sedangkan dari sudut pandang karyawan kompensasi memiliki peran dalam peningkatan taraf hidup, status sosial, harga diri, dan martabat karyawan di perusahaan (Awaloedin *et al.*, 2020). Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menjalankan setiap tanggung jawab yang diperolehnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Pratama *et al.*, 2015) yang mengungkapkan bahwa kompensasi finansial maupun non finansial berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kompensasi, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi atau perusahaan (Wibawa & Indrawati, 2015). Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam tulisan Harianto *et al.*, (2018) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sehingga lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk antusias serta meningkatkan rasa bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan kearah yang lebih baik (Utami *et al.*, 2016). Secara garis besar Sedarwati dalam Yuliantari & Prasasti (2020) membagi lingkungan kerja menjadi dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) dan lingkungan kerja non-fisik (*non-physical working environment*). Lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang mempunyai bentuk fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi tugas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik merupakan kondisi hubungan kerja dengan atasan, sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. Kedua bagian lingkungan kerja ini tentunya mempunyai peran yang sama besar dalam peningkatan kinerja karyawan, karena seseorang dapat bekerja dengan baik jika berada dalam lingkungan fisik yang nyaman untuk berfikir dan saat memiliki hubungan yang baik dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan yang baik karyawan akan memberikan dampak psikologis yang baik bagi karyawan untuk lebih optimal dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sihaloho & Siregar, 2019) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja perangkat desa merupakan masalah yang harus **ditanggapi secara serius oleh** manajemen dan pimpinan aparaturnya pemerintahan desa. Karena peningkatan kinerja perangkat desa tidak akan terjadi dengan sendirinya, melainkan harus ada peran baik dari lembaga maupun perangkat desa itu sendiri (Sutoro, 2019). Salah satu cara yang dilakukan oleh lembaga dalam meningkatkan kinerja perangkat desanya.

Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karena menurut Sutrisno sebagaimana ditulis Magito (2020) banyak masalah terjadi dalam hubungan kerja terkait dengan kompensasi, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi dan skala kompensasi. Berdasarkan pendapat Hariandja dalam Achmad & Fitriansyah (2020) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai **pengganti kontribusi** jasa mereka kepada

perusahaan dalam bentuk uang atau bentuk lain yang berupa gaji, bonus, insentif, tunjangan, kesehatan, tunjangan makan, dll. Senada dengan Hariandja, Hasibuan mengartikan kompensasi sebagai semua pendapatan berupa barang baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau lembaga (Alfiyah & Riyanto, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan tunjangan baik berupa uang ataupun barang yang diberikan perusahaan atau lembaga kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa. Sehingga kompensasi secara langsung mempengaruhi psikologi karyawan, secara umum akan melahirkan perilaku kerja yang baik dari karyawan. Seperti disiplin, komitmen, ketaatan pada pimpinan, konsisten, teliti, loyal dan kinerja tinggi (Sutoro, 2019).

Khair berpendapat untuk mengukur efektivitas bentuk pembayaran kompensasi ini kepada sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan atau lembaga, maka perlu mengetahui standar-standar pengukuran yang benar, baik, efektif, dan bermanfaat bagi lembaga yang mengelola kompensasi tersebut (Arif *et al.*, 2019). Nawawi (2011) mengategorikan hal ini dalam dua kategori yaitu: (1) Kompensasi langsung, merupakan balas jasa yang diberikan lembaga kepada karyawan karena memberikan prestasi bagi perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Misalnya upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan. (2) pemberian kompensasi secara tidak langsung diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dari kompensasi tersebut tidak secara langsung berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Misalnya tunjangan hari raya, pensiun, kesehatan, dll.

Lingkungan kerja dalam suatu lembaga memiliki arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya karena lingkungan ini secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Nurhaeda Zaeni *et al.*, 2022). Sehingga lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau lembaga penting untuk diperhatikan manajemen (Juliarti *et al.*, 2018). Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan (Aruan & Fakhri, 2015). Putra & Mujiati (2022) menuliskan komponen fisik tersebut meliputi perlengkapan kerja, suhu dalam lingkungan kerja, kebisingan, kebersihan, maupun wilayah ruang kerja, sedangkan non fisik meliputi hubungan kerja dalam lembaga anatara atasan dan karyawan serta antar sesama karyawan. Tulenan (2015) menambahkan bahwa lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran seorang karyawan sehingga kinerja karyawan dipengaruhi seberapa baik kondisi lingkungan kerja tersebut.

Kesimpulan dari beberapa pendapat di atas, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar tempat kerja karyawan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mendukung produktivitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan bagian penting dalam aktivitas kerja seorang karyawan baik secara fisik maupun non fisik dan berdampak psikologis bagi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketika kondisi fisik seperti ruang kerja yang bersih, nyaman, kondusif serta hubungan karyawan dengan pimpinan ataupun sesama karyawan terjalin dengan baik, maka akan menciptakan suasana kerja yang

nyaman, aman sbagi karyawan. Sehingga karyawan akan melihat bahwa tempat kerja merupakan rumah kedua baginya serta dapat optimal dalam bekerja karena ia hanya terfokus pada pekerjaan. Mangkunegara dalam (Nawa & Kempa, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh lembaga. Sejalan dengan Mangkunegara, Arifin et al., (2015) mengartikan kinerja sebagai kemampuan kerja untuk mencapai hasil yang optimal dari tugas tanggung jawab yang diemban karyawan. Selanjutnya Jackson dalam Sutoro (2019) mendefinisikan kinerja apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan yang akan berdampak pada penilaian kinerja, hasil kerja, dan tujuan pemerintahan desa.

Mangkuprawira dan Hubeis dalam tulisan Paat et al. (2019) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor - faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

Evaluasi terhadap kinerja karyawan merupakan hal penting untuk dilakukan karena lembaga dapat melihat kualitas karyawan dalam membangun lembaga. Sedangkan bagi karywan evaluasi kerja memiliki peran sebagai umpan balik tentang hal-hal seperti kemampuan, kekuatan, kelemahan, dan potensi yang pada gilirannya berguna untuk menetapkan tujuan, perencanaan dan pengembangan karir (Arif et al., 2019). Kinerja karyawan erat kaitannya dengan kemajuan bisnis suatu perusahaan atau lembaga (Koljaana & Rahadi, 2022).

Beberapa uraian pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan karyawan yang dicapai dalam menjalankan beban tugas yang diberikan oleh lembaga kepada karyawan. Hasil kerja tersebut penting untuk dilakukan penilaian atau evaluasi karena karyawan akan mendapat umpan balik dari pimpinan, serta lembaga dapat membuat rancangan perencanaan, potensi, serta jenjang karir bagi karyawan untuk kemajuan lembaga. Evaluasi ini akan membandingkan antara hasil kerja karyawan dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan lembaga.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, karena digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian asosiasi kausal yang berguna untuk mengukur hubungan antar variabel penelitian atau berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Karena pengambilan anggota sampel dari populasi

dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini ialah 32 karyawan yang meliputi tenaga kebersihan, keamanan dan administrasi. Teknik pengumpulan data diperoleh dari dokumentasi, angket dan pengamatan. Teknik analisa data dilakukan dengan statistik deskriptif yaitu uji intrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan Heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F) dengan *software data analyze SPSS* versi 25.

Data diolah menggunakan *software data analyze SPSS* versi 25. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Semanak Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan.
- H2 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Semanak Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan.
- H3 : Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Semanak Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan diluar sampel penelitian yaitu sebanyak 49 responden. Tujuan pengujian instrumen penelitian untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner sebelum dilakukan pengumpulan data. Diketahui bahwa untuk semua variabel, nilai *Corrected item-total correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} (0,361). Dengan demikian seluruh item kuesioner valid. Setelah pengujian validitas dan semua indikator pengukuran variabel dinyatakan valid maka dilakukan uji reliabilitas. Adapun hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa koefisien *Cronbach's alpha* > 0,60. Dengan demikian seluruh item kuesioner reliabel. Tabel 1 di bawah ini menyajikan hasil uji validitas dan reliabilitas variabel penelitian sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel dan Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1. Kompensasi Kerja (X1)				
	Item 1	0,845	0,2787	Valid
	Item 2	0,803	0,2787	Valid
	Item 3	0,754	0,2787	Valid
	Item 4	0,845	0,2787	Valid
2. Lingkungan Kerja (X2)				
	Item 1	0,765	0,2787	Valid
	Item 2	0,855	0,2787	Valid
	Item 3	0,793	0,2787	Valid
	Item 4	0,722	0,2787	Valid
	Item 5	0,765	0,2787	Valid

Item 6	0,855	0,2787	Valid
Item 7	0,793	0,2787	Valid
Item 8	0,722	0,2787	Valid
Item 9	0,765	0,2787	Valid
Item 10	0,855	0,2787	Valid

3. Kinerja (Y)

Item 1	0,562	0,2787	Valid
Item 2	0,486	0,2787	Valid
Item 3	0,656	0,2787	Valid
Item 4	0,384	0,2787	Valid
Item 5	0,757	0,2787	Valid
Item 6	0,589	0,2787	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS *ver.* 25

Dari Tabel 1 menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner pada variabel kinerja (Y) semuanya bisa dibilang valid. Instrumen dibilang valid dikarenakan r hitung > dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang dipakai sebagai alat guna melihat hasil pengukuran konsistensi pada penelitian, yang umumnya memakai metode kuesioner (Monica, 2021). Peneliti memakai aplikasi SPSS 25 dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Dalam hal ini, konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi Kerja (X1)	0,823	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,932	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,616	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS *ver.*25

Berdasarkan pada Tabel 4.29 menunjukkan seluruh variabel penelitian yang diuji reliabel. Hasil pengujian dinyatakan reliabel dikarenakan nilai hasil pengujian masing-masing variabel > dari *Cronbach's Alpha* (0,60).

Uji Asumsi Klasik

Uji ini digunakan guna syarat ketentuan sebelum uji regresi linear. Penelitian ini menggunakan 3 uji asumsi klasik meliputi: uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Uji prasyarat analisis menggunakan Aplikasi SPSS 25 for windows. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

1. Uji Normalitas

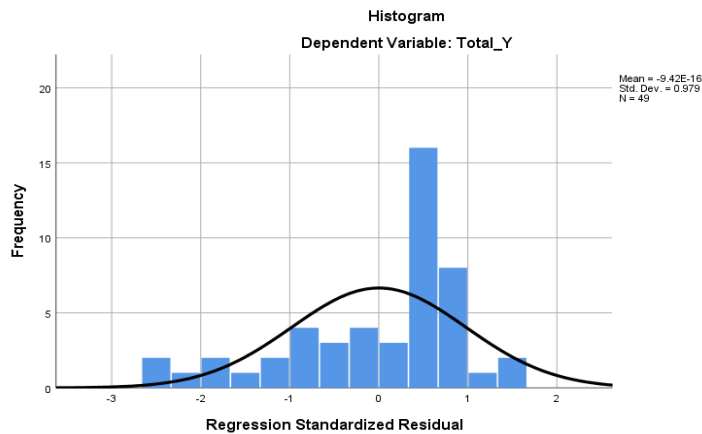
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak," (Ghozali, 2018).

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Adapun uji normalitas menggunakan aplikasi SPSS versi 25 pada penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1 : Grafik Histogram

Sumber: Hasil *output* SPSS *ver.*25

Berdasarkan gambar 1 grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Untuk lebih memastikan konormalan data, dapat dilakukan uji Kolmogorof Semirnov. Berikut merupakan hasil uji Kolmogorof Semirnov:

Tabel 3 . Uji Kolmogorov Semirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54265708
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.221
	Positive	.107
	Negative	-.221
Test Statistic		.221
Asymp. Sig. (2-tailed)		.123 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Output* SPSS *ver.*, 25 (2025)

Berdasarkan uji normalitas pada Tabel 3 hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *asymtotic significance* sebesar $0.123 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa regresi telah memenuhi asumsi kenormalan.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah non multikolinier. Jika nilai toleransi $\geq 0,1$ dan VIF ≤ 10 maka tidak terjadi gangguan multikolinieritas (Sukestiyarno, 2018). Hasil Uji Multikolinieritas disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi Kerja (X1)	.990	1.010	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	.990	1.010	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Hasil olah data SPSS *ver.* 25

Berdasarkan pada Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, karena jika dilihat dari tabel 4 Nilai tolerance yaitu $0,990 \geq 0,1$ dan nilai VIF yaitu $1,010 \leq 10$ dan artinya model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu kondisi dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang konstan atau sama. Heterokedastisitas terjadi bila nilai varian dari variabel tak bebas meningkat akibat dari meningkatnya varian variabel bebas. Cara mendeteksi heterokedastisitas yaitu dengan cara metode Glejser. Jika output SPSS dengan metode Glejser nilai $\square > 0,05$ maka regresi terbebas dari heteroskedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dengan *Coefficients* ditunjukkan pada Tabel Uji Glejser.

Tabel 5. Uji Glejser

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.907	2.253		7.504	.000		
Total_X1	.586	.083	.723	7.103	.000	.990	1.010
Total_X2	.012	.047	.025	.248	.000	.990	1.010

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil *output* SPSS *ver.* 25

Berdasarkan tabel 5 *Coefficients*, diketahui bahwa variabel bebas memiliki nilai Sig. X1=0,000 dan X2=0,000 lebih besar dari 0,05, artinya model regresi linier berganda terbebas dari heterokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat perkiraan Y atas X. analisis regresi linier berganda bertujuan mendeskripsikan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan menggunakan data primer hasil penyebaran kuesioner. Perhitungan statistik dalam Analisis Regresi Linear Berganda dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6: Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.907	2.253		7.504	.000		
Total_X1	.586	.083	.723	7.103	.000	.990	1.010
Total_X2	.012	.047	.025	.248	.805	.990	1.010

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil *output* SPSS *ver.* 25 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.33 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2$$

$$Y = 16,907 + 0,586 + 0,012$$

Berdasarkan Tabel 6 (Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda) dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

- 1) Nilai *constan* (a) = 16,907, ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat sebesar 16,907 atau dengan kata lain variabel Kinerja (Y) akan konstan sebesar 16,907 jika tidak dipengaruhi Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).
- 2) Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y), 0,586 variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,586, ini berarti jika variabel

Kompensasi (X1) mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,586, sebaliknya jika variabel Kompensasi (X1) menurun maka Kinerja (Y) menurun pula dengan asumsi bahwa variabel bebas lain (X2) = 0.

- 3) Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y), 0,012 variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,012, ini berarti jika variabel Lingkungan Kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,012, sebaliknya jika variabel Lingkungan Kerja (X2) menurun maka Kinerja (Y) menurun pula dengan asumsi bahwa variabel bebas lain (X1) = 0.

Uji Korelasi Berganda

Secara parsial dapat diketahui arah dan tingkat keeratan pengaruh serta signifikan korelasi dari masing masing variabel dan dapat diketahui yang telah diteliti sebagaimana tabel perhitungan di bawah ini:

Tabel 7. Uji Analisis Korelasi Berganda
Correlations

		Total_X 1	Total_X 2	Total_Y
Total_X 1	Pearson Correlation	1	.101	.726**
	Sig. (2-tailed)		.491	.000
	N	49	49	49
Total_X 2	Pearson Correlation	.101	1	.098
	Sig. (2-tailed)	.491		.502
	N	49	49	49
Total_Y	Pearson Correlation	.726**	.098	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.502	
	N	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil *output* SPSS *ver.* 25 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.34 Analisis *korelasi product moment* secara *parsial* berdasarkan *output* SPSS 25 di interpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai r hitung (*pearson correlation*) diketahui nilai r hitung untuk hubungan Kompensasi (X1) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar 0,726 berdasarkan pedoman nilai interpretasi nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,60 - 0,799 (Tabel 3.3) yang berarti tingkat hubungan Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang **Kuat**.

Berdasarkan nilai sig. (*2-tailed*) dari tabel *output* di atas diketahui nilai sig. (*2-tailed*) antara Kompensasi (X1) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Kompensasi (X1) dengan variabel Kinerja (Y).

2. Berdasarkan nilai r hitung (*pearson correlation*) diketahui nilai r hitung untuk hubungan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar 0,098

berdasarkan pedoman nilai interpretasi nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,00 - 0,199 (Tabel 3.3) yang berarti tingkat hubungan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang **Sangat Rendah**.

Berdasarkan nilai sig. (2-tailed) dari tabel output diatas diketahui nilai sig. (2-tailed) antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar 0.502 > 0.05 yang berarti tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel Kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinas

Koefisien determinasi (R^2) dari hasil regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen (kinerja perangkat desa) dipengaruhi oleh variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja). Hasil koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8: Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df 1	df 2		Sig. F Change
1	.726 ^a	.528	.507	1.576	.528	25.693	2	46	.000	1.614

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil *output* SPSS ver.25

Berdasarkan Tabel 8 koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,507 atau 50,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 50,3% kinerja perangkat desa dipengaruhi variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Hasil uji determinasi menunjukkan 50,3% kinerja perangkat desa dipengaruhi variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model peneliti.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan asumsi variabel lain konstan. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9: Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	16.907	2.253			7.504	.000		
Total X1	.586	.083	.723		7.103	.000	.990	1.010
Total X2	.012	.047	.025		.248	.805	.990	1.010

i. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan Tabel 9 dilakukan Uji t dengan membandingkan t hitung yang diperoleh pada tabel di atas dengan taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = $n - k = 49 - 2 - 1 = 46$. Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh t tabel sebesar 2.01290, kesimpulan dalam pengujian t hitung adalah sebagai berikut.

Berdasarkan Tabel 4.36 diketahui bahwa t hitung Kompensasi (X1) sebesar 7,103 lebih dari 2.01290 ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$) maka tolak H_0 . Artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

Berdasarkan Tabel 4.36 diketahui bahwa bahwa t hitung lingkungan kerja (X2) sebesar 0,248 kurang dari dari 2.01290 ($t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$) maka tidak tolak H_0 . Artinya lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hipotesisnya adalah:

H0: Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap

kinerja perangkat desa.

H1: Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap

kinerja perangkat desa.

Adapun hasil uji F menggunakan program SPSS ver. 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.607	2	63.803	25.693	.000 ^b
	Residual	114.230	46	2.483		
	Total	241.837	48			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Hasil *output* SPSS ver.25

Berdasarkan Tabel 4.37 Hasil Uji F, diketahui F hitung adalah sebesar 25,693. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ diketahui bahwa $F_{tabel} df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$ dan $df_2 = n - k = 49 - 2 = 47$ maka $F_{1,47} = 3.19$. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa tolak H_0 , artinya kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai **t hitung** variabel **kompensasi (X_1)** sebesar **7,103**, lebih besar daripada **t tabel** sebesar **2,01290** ($7,103 > 2,01290$), dengan nilai signifikansi **0,000 < 0,05**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa **kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Y)**. Dengan demikian, **hipotesis pertama (H_1) diterima**.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai **t hitung** variabel **lingkungan kerja (X_2)** sebesar **0,248**, lebih kecil daripada **t tabel** sebesar **2,01290** ($0,248 < 2,01290$), dengan nilai signifikansi **0,805 > 0,05**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa **lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Y)**. Oleh karena itu, **hipotesis kedua (H_2) ditolak**.
3. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai **F hitung** sebesar **25,693**, lebih besar daripada **F tabel** sebesar **3,19** ($25,693 > 3,19$), dengan nilai signifikansi **0,000 < 0,05**. Hasil ini menunjukkan bahwa **kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Y)**. Dengan demikian, **hipotesis ketiga (H_3) diterima**.

Referensi :

- Adinda, T., Firdaus, M., & Agung, S. (2023). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 3(1), 134–143.
- Agustini, S., Askolani, A., & Sutrisna, A. (2023). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Journal of Management and Creative Business (JMCBUS), 1(2), 131–138.
- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2023). *Pencapaian kepuasan kerja bagi karyawan melalui kondusivitas lingkungan kerja dan motivasi kerja*. Jurnal Satyagraha, 05(02), 98–106.
- Awaloedin, D. T., Cik, A., & Setyawarni, I. (2020). *Pengaruh pelatihan kerja, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. Djambatan.
- Kuku, S., Moonti, U., Maruwae, A., Hafid, R., & Mahmud, M. (2023). *Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru*. JEBE JOURNAL of ECONOMIC and BUSINESS EDUCATION, 1(1), 49–58.
- Mulki, R., Rahmadani, N., & Lestari, D. (2024). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Desa Sukakarya*. Karimah Tauhid, 3(8), 8922–8938.
- Ningsih, F., & Manalu, F. M. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alusteel Engineering Indonesia*. Equilibria Jurnal Fakultas Ekonomi, 8(2), 129–134. <https://doi.org/10.33373/>
- Pemerintah Republik Indonesia. (2024). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang* Desa. <https://peraturan.bpk.go.id/Download/342639/UU%20Nomor%203%20Tahun%202024.pd>
- Saodin. (2020). *Pengaruh Program Pemberdayaan terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Pedesaan*. Jurnal Pembangunan Sosial, 5(2), 120–135.

- Saodin. (2021). *Optimalisasi Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja*. Jurnal Manajemen SDM, 7(1), 45–60.
- Saodin. (2022). *Peran Program MBG dalam Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Berkelanjutan*. Jurnal Kebijakan Publik, 9(3), 210–225.
- Saodin. (2023). *Strategi Peningkatan Kompetensi SDM melalui Pendekatan Partisipatif*. Jurnal Ilmu Administrasi, 10(2), 88–102.
- Saodin. (2025). *Evaluasi Implementasi Program Pemberdayaan dalam Meningkatkan Kualitas SDM di Indonesia*. Jurnal Evaluasi Program, 6(1), 55–70.
- Sari, A., & Rahmaningtyas, W. (2024). *Pengaruh Faktor-faktor Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia: Literature Review*. Business and Accounting Education Journal, 5(3), 312–331. <https://doi.org/10.15294/baej.v5i3.10011>
- Saydam, G. (2000). *Manajemen sumber daya manusia (Human resource management): Suatu pendekatan mikro*. Djambatan.
- Toyo, J., Fitriani, R., Lifanda, L., & Mardan, L. (2022). *Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Tomia*. Jurnal Multidisipliner Kapalamada, 1(1), 62–70.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, H. (2023). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(3), 142–150.