

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum

Muhammad Dzaky Risq Shabhan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta
mdzakyrisqs@gmail.com

Rony Edward Utama

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta
ronyedward60@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi keberpengaruhannya kompensasi atas kinerja pegawai dan keberpengaruhannya lingkungan kerja atas kinerja pegawai. Studi ini mempergunakan kinerja pegawai sebagai indikator utama, kemudian menggunakan kompensasi serta lingkungan kerja jadi sebab yang menjadi keberpengaruhannya. Metode studi yang diterapkan yakni kuantitatif menggunakan SPSS 20. Pengujian hipotesis pada studi ini mencakup adanya pengaruh positif, signifikan, maupun tidak signifikan kompensasi kemudian lingkungan kerja atas kinerja pegawai. Keberpengaruhannya kompensasi kemudian lingkungan kerja bersamaan atas kinerja pegawai. Dari temuan studi ini diharapkan memberikan perspektif baru bagi instansi dalam memahami faktor-faktor yang berdampak bagi kinerja pegawai, serta dapat menjadi sebuah pertimbangan untuk menyusun kebijakan yang tepat.

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

Abstract

This research aims to identify impact compensation for employee performance also of work environment for employee performance. Research uses employee performance as the main indicator, and uses compensation and work environment as influencing factors. The study method applied is quantitative using SPSS 20. Hypothesis testing at research includes existence of positive, significant, also not significant influence among compensation also work environment for employee performance. Influence compensation also work environment together to employee performance. From the findings study, wished it will provide a new perspective to agencies in understanding factors that impact employee performance, also could a consideration in formulating right policies.

Keywords : *Compensation, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan, instansi serta organisasi bergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai sangat penting bagi lembaga pemerintah seperti Sekretariat Direktorat

Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum untuk memastikan program dan kebijakan pemerintah dilaksanakan secara efektif dan efisien. Namun ada sejumlah faktor, termasuk kompensasi instansi, yang memengaruhi kinerja

pegawai.

Kompensasi didefinisikan oleh (Widyaningrum, Enny dan Siswati 2017) sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan meliputi pembayaran tunai langsung dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Lebih lanjut, (Mujannah 2019) menyatakan bahwa kompensasi mencakup seluruh format remunerasi yang diperoleh karyawan yang menjadi imbalan atas kerja kerasnya, termasuk kompensasi moneter, fasilitas fisik, dan keuntungan lainnya, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan. Pada saat yang sama, pekerja mendapatkan kompensasi ketika mereka bekerja untuk suatu perusahaan, yang dapat berupa pembayaran tunai, barang berwujud, atau keduanya.

Kompensasi, menurut para ahli yang disebutkan di atas, adalah penghargaan atau remunerasi dari perusahaan bagi pekerjanya yang menjadi imbalan atas tenaga kerja atau jasa mereka. Kompensasi dapat berupa gaji, penggunaan fasilitas, atau tunjangan lainnya; kompensasi juga dapat bersifat tidak langsung, baik tunai maupun non-tunai. Apabila dilakukan dengan tepat, kompensasi dapat memberikan dampak positif bagi moral, kesehatan, dan produktivitas pekerja, serta mendorong mereka untuk berkontribusi dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Pekerja menunjukkan rasa terima kasih atas usaha mereka melalui kompensasi yang diberikan, yang mencakup upah, tunjangan, dan insentif tambahan. Motivasi dan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan melalui remunerasi yang adil. Tingkat produktivitas mereka dapat terpengaruh jika mereka tidak puas dengan gaji mereka. Dalam membangun lingkungan kerja yang sehat, gaji bukan satu-satunya hal yang penting. Pekerja cenderung merasa nyaman dan memberikan yang terbaik di lingkungan kerja fisik serta non-fisik dirancang dengan optimal.

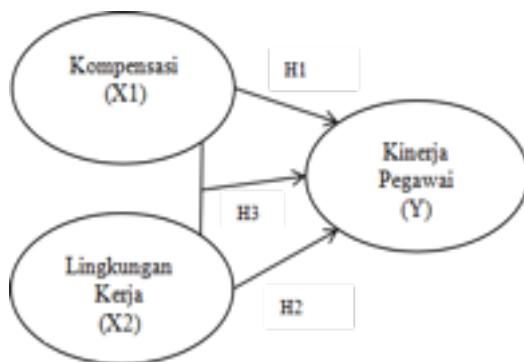
Ketika pegawai antusias dengan pekerjaan mereka, produktivitas dan kinerja mereka meningkat, ungkap (Siagian 2021). Lebih lanjut,

karakteristik tempat kerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. (Habibah dan Siregar 2023). Motivasi dan produktivitas karyawan dipengaruhi oleh tingkat kenyamanan di tempat kerja; lingkungan yang kurang nyaman justru berdampak sebaliknya. Tata letak kantor, cara menjalankan bisnis, kebiasaan rekan kerja, fasilitas yang mudah diakses, dan setiap aspek tempat kerja lainnya dipertimbangkan secara cermat oleh organisasi besar. Diberikan tawaran korporasi untuk membuat pegawai nyaman serta betah di posisi mereka, karena organisasi menyadari bahwa karyawan merupakan aset berharga bagi kesuksesan masa depan.

Studi ini dilatar belakangi oleh pentingnya memahami keberpenaruhannya kompensasi serta lingkungan kerja atas kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut (Samsuddin 2018) ialah hasil kerja individu mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas organisasi berdasarkan kepemimpinan, budaya, dan komitmen organisasi, terutama pada kinerja pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum. Dalam studi ada kebutuhan guna mengeksplorasi lebih jauh bagaimana kedua faktor ini memengaruhi kinerja secara individu maupun simultan khususnya di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum. Mengingat belum adanya penelitian di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum maka penelitian ini bisa menjadi awal dari penelitian selanjutnya khususnya di Sekretariat Direktorat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum.

Indikator yang menjadi rujukan dalam penerapannya di studi ini guna tiap variabel seperti. Kompensasi: gaji pokok, bonus dan insentif, tunjangan dan asuransi (Ramadona dan Pangesti 2021). Lingkungan kerja: tingkat kebisingan, hubungan kerja, dan suhu udara (Ronalddo dan Rizqi 2024). Kinerja pegawai: hasil kerja, efisiensi kerja, dan peningkatan hasil kerja (Ramadona dan Pangesti 2021).

Hipotesis studi

**Gambar 1.** Kerangka berpikir.

X1 = Variabel independen 1 Kompensasi

X2 = Variabel independen 2 Lingkungan Kerja

Y = Variabel dependen Kinerja Pegawai

Kompensasi mempunyai keberpengaruhannya atas kinerja pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum. Lingkungan kerja mempunyai keberpengaruhannya atas kinerja pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersamaan mempunyai keberpengaruhannya terhadap kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum.

Merujuk pada latar belakang tersebut, variabel yang akan dikaji yakni kinerja pegawai (Y), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X1). Pada gambar 1 menampilkan kerangka kerja penelitian. Model tersebut menunjukkan bagaimana X1 (kompensasi) dan X2 (lingkungan kerja) mempengaruhi Y (kinerja pegawai). Peneliti menyebarkan kuesioner untuk melacak indikator masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut, model berikut dikembangkan untuk mengkaji dampak kompensasi beserta lingkungan kerja atas kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum.

METODE

Studi kuantitatif mengumpulkan serta menganalisa data numerik guna tes hipotesis, menemukan pola, membuat prediksi, kemudian

mendasari temuan pada populasi yang meluas. (Kusumastuti, Khoiron, Mustamil, dan Achmadi, Ali 2020). Studi asosiatif, merupakan model guna menguji korelasi dua atau lebih variabel tanpa menyimpulkan sebab-akibat (Wahyuni dan Rindrayani 2025), juga diterapkan dalam studi ini. Kuesioner yang disebarluaskan pada Desember 2024 dan Januari 2025 menyediakan data utama yang digunakan dalam analisis ini. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Direktorat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum, Jalan Pattimura No. 20 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.

Sampel studi ini terdiri dari 78 individu, semuanya bekerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum. Sugiyono (2020), menyebut pada sampling saturasi, sebuah pendekatan sampling non-probabilitas, semua individu dalam populasi dipergunakan sebagai sampel. Kami memanfaatkan desain sampling saturasi guna memilih 78 peserta. Untuk mengukur sikap, pandangan, atau persepsi, skala *likert* sering digunakan pada evaluasi psikometrik (Koo dan Yang 2025). Skala ini terdiri dari serangkaian pernyataan dengan jawaban berjenjang, seperti “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju,” dan dirancang guna memudahkan proses ini. Serangkaian uji statistik dilakukan pada data yang dipergunakan studi ini memanfaatkan SPSS versi 20. Uji tersebut meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji regresi klasik.

HASIL**Tabel 1.** Gender partisipan

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Percentase
1.	Pria	47	60,7 %
2.	Wanita	31	39,3 %
	Total	78	100%

Sumber: Data diolah.

Tabel 2. Umur partisipan

No.	Usia Responden	Jumlah Responden	Percentase
1.	21 – 30	14	17,9 %
2.	31 – 40	6	7,7 %
3.	41 - 50	16	20,5 %
4.	51 - 59	42	53,8 %
5.	> 60	0	-
	Total	78	100 %

Sumber: Data diolah.

Tabel 3. Tingkat pendidikan partisipan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Percentase
1.	SMA / Sederajat	15	19,2 %
2.	D3	5	6,4 %
3.	S1	45	57,7 %
4.	S2	13	16,7 %
5.	S3	0	-
	Total	78	100 %

Sumber: Data diolah.

Tabel 4. Lama bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Percentase
1.	< 1 Tahun	6	7,7 %
2.	2 – 5 Tahun	5	6,4 %
3.	5 – 10 Tahun	5	6,4 %
4.	> 10 Tahun	62	79,5 %
	Total	78	100 %

Sumber: Data diolah.

Uji validitas

Uji validitas untuk menentukan reliabilitas dan validitas survei. Apabila skor signifikansi $< 0,05$ atau 5%, jadi desain dianggap valid. Komponen dalam instrumen atau pernyataan dikatakan valid bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang merupakan kriteria pengujian. Dengan 48 observasi, derajat kebebasan (df) $78-2 = 76$, dan nilai r_{tabel} 0,223, kita dapat menarik beberapa kesimpulan.

Berdasarkan tabel 5 yang menyandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Temuan yang ada menjabarkan seluruh item lingkungan kerja valid sebab seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Berdasarkan tabel 7 di atas melalui perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} . Temuan yang ada menjabarkan item kinerja valid sebab seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji realibilitas

Tabel 5. Uji validitas kompensasi (X1)

No.	R hitung	R tabel	Keterangan
1. 0,820		0,223	Valid
2. 0,813		0,223	Valid
3. 0,891		0,223	Valid
4. 0,893		0,223	Valid
5. 0,825		0,223	Valid
6. 0,855		0,223	Valid
7. 0,857		0,223	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20.

Berdasarkan tabel di atas, semua item kompensasi valid sebab r_{hitung} guna tiap item $> r_{tabel}$. Hal ini berdasarkan perbandingan antara kedua set angka tersebut.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha melebihi 0,60. Hasilnya sebagaimana disajikan pada tabel 8.

Tabel 6. Uji validitas lingkungan kerja (X2)

No.	R hitung	R tabel	Keterangan
1. 0,620		0,223	Valid
2. 0,752		0,223	Valid
3. 0,245		0,223	Valid
4. 0,249		0,223	Valid
5. 0,691		0,223	Valid
6. 0,823		0,223	Valid
7. 0,831		0,223	Valid
8. 0,789		0,223	Valid
9. 0,767		0,223	Valid
10. 0,783		0,223	Valid
11. 0,765		0,223	Valid
12. 0,819		0,223	Valid
13. 0,836		0,223	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20.

Tabel 7. Uji validitas kinerja pegawai (Y)

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,843	0,223	Valid
2	0,901	0,223	Valid
3	0,817	0,223	Valid
4	0,872	0,223	Valid
5	0,751	0,223	Valid
6	0,838	0,223	Valid
7	0,863	0,223	Valid
8	0,890	0,223	Valid
9	0,876	0,223	Valid
10	0,879	0,223	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20.

Berdasarkan tabel di atas melalui perbandingan r hitung dan r tabel. Temuan yang ada menjabarkan item kinerja valid sebab seluruh item r hitung > r tabel.

Uji realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha melebihi 0,60. Hasilnya sebagaimana disajikan

pada tabel 8.

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel independen serta dependen reliabel. Hal ini disebabkan mempunyai skor cronbach's alpha > 0,60 yang mengindikasikan temuan bisa diterima dan mempunyai skor yang baik.

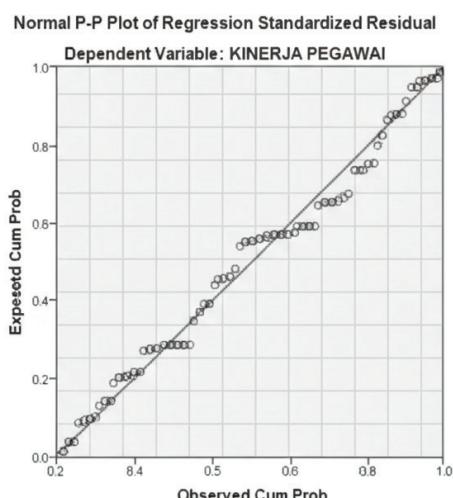
Uji asumsi klasik

Uji normalitas

Tabel 8. Uji realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
X1	0,938	0,600	Reliabel
X2	0,859	0,600	Reliabel
Y	0,957	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20.

**Gambar 2.** Grafik uji normalitas.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20.

Berdasarkan uji normalitas, bisa diketahui dari tabel pada grafik *normal probability plot* sebaran data mengikuti garis diagonal. Hal ini mengindikasikan desain regresi tersebut terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Hasil dari tes multikolinearitas untuk menguji apakah antarvariabel independen terjadi korelasi yang berlebihan, yang dapat memengaruhi hasil analisis regresi. Nilai Tolerance dan VIF digunakan sebagai indikator dalam uji ini.

Berdasarkan tabel 8 diketahui skor VIF pada seluruh variabel independen < 10 , yakni sejumlah 1,501. Kemudian, skor *tolerance* seluruh variabel $> 0,10$, yakni sejumlah 0,666.

Maka, bisa dijabarkan data pada studi ini tidak dijumpai isu multikolinearitas, yang menjadikannya tidak ada korelasi linear antara variabel independen.

Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menentukan persebaran. Hal itu sebagaimana tampak pada gambar 3.

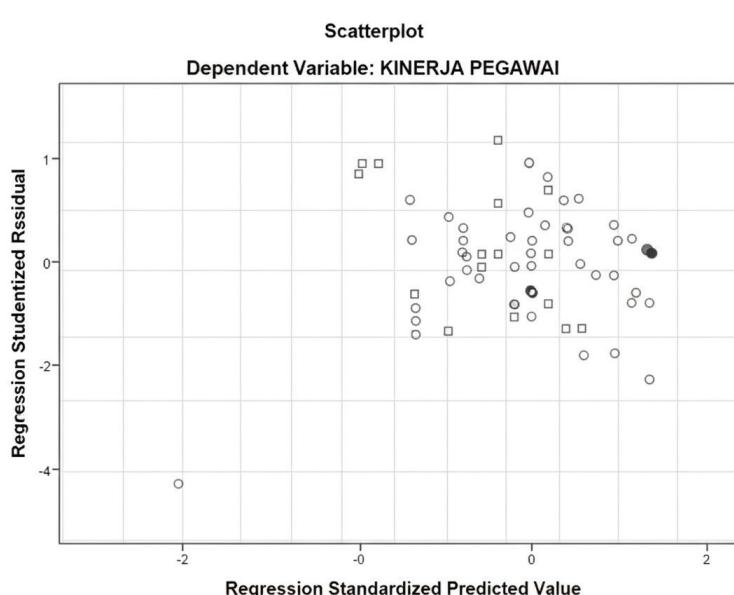
Berdasarkan temuan *scatterplot* yang ada, bisa diamati titik terdistribusi acak dan merata di sekitar 0 di sumbu Y. Temuan tersebut mengindikasikan tak ada heteroskedastisitas desain regresi, yang menjadikan desain tersebut bisa diterapkan pada uji lebih lanjut.

Analisis regresi linear berganda

Tabel 8. Uji realibilitas

Model Variabel	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(constant)		
Kompensasi	.666	1.501
Lingkungan kerja	.666	1.501

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20.



Gambar 3. Grafik uji heterokedastisitas.

Sumber. Data diolah dengan SPSS 20.

Tabel 10. Analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(constant)	15.473	3.779
Kompensasi	1.011	.111
Lingkungan kerja	-.028	.088

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20.

Persamaan di atas bisa dijabarkan seperti: $Y = 15.473 + 1.011 X_1 - 0.28 X_2$ (rumus dasar), sebagai berikut:

- Konstanta a yakni sejumlah 15.473, skor tersebut ialah angka konstan yang mengindikasikan jika X_1 dan $X_2 = 0$ maka $Y = 15.473$.
- Skor koefisien regresi variabel X_1 positif yakni sejumlah 1.011. Angka tersebut mengindikasikan tiap penambahan skor sejumlah 1 satuan pada X_1 , Y bisa meningkat 1.011 satuan melalui indikasi variabel independen lainnya konstan.
- Skor koefisien regresi variabel X_2 negatif yakni sejumlah - 0.28. Angka tersebut mengindikasikan setiap penambahan nilai 1 satuan pada X_2 , maka Y bisa menurun sejumlah - 0.28 satuan melalui indikasi variabel independen lainnya konstan.

Uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model menjelaskan hubungan antarvariabel. Hasilnya disajikan pada tabel berikut.

Berdasarkan tabel di atas, skor R Square yakni sejumlah 0,613 atau 61,3%. Temuan tersebut menjabarkan variabel Y dipengaruhi atau dijabarkan oleh X_1 dan X_2 yakni sejumlah 61,3% dan 38,7% lainnya dipengaruhi oleh aspek lain, yakni pengembangan karir, budaya organisasi, dan variabel lainnya tak ada pada studi.

Uji t

Hasil dari tes t yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Tabel 11. Uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Durbin-watson
1	.783	.613	1.819

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20.

Tabel 12. Uji t

Model	T	Sig.
(constant)	4.095	.000
Kompensasi	9.075	.000
Lingkungan kerja	-.319	.751

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20.

Berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Kompensasi ada keberpengaruhannya positif signifikan pada kinerja pegawai sebab skor t hitung $> t$ tabel yakni $9,075 > 1,665$. Kemudian, diketahui skor sig. yakni sejumlah $0,000 < 0,05$ yang menjadikan H_0 ditolak serta H_a diterima.
- Lingkungan kerja tidak ada keberpengaruhannya signifikan pada kinerja pegawai sebab skor t-hitung $< t$ - tabel, yakni $-0,319 < 1,665$ - $0,319 < 1,665 - 0,319 < 1,665$. Kemudian, skor signifikansi (*p-value*) yakni sejumlah $0,751 >$ tingkat signifikansi yang ditentukan ($0,05$), yaitu $0,751 > 0,05$, $0,751 > 0,05$, $0,751 > 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F

Hasil uji F yang dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

kompensasi ialah (9,075) tentu $> t$ tabel (1,993) serta skor sig nya $< 0,05$ senilai 0,000 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, H_0 ditolak serta H_a diterima. Artinya kompensasi ada keberpengaruhannya positif signifikan atas kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum. Temuan selaras beserta hipotesa serta studi (Apriyadi, Seran, dan Sastrawan 2023) berpengaruh positif serta signifikan. Dan selaras beserta temuan studi (Puspitasari dkk. 2022) memiliki hasil yang sama.

Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Variabel lingkungan kerja tidak punya keberpengaruhannya signifikan atas kinerja pegawai pada Sekretariat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum. Hal ini ditunjukkan oleh skor t hitung senilai $-0,319$, $< t$ tabel yaitu 1,993, serta skor signifikansinya senilai $0,751 > 0,05$ ($0,751 > 0,05$). Berlandaskan temuan tadi, jadi H_0 diterima serta H_a ditolak.

Tabel 12. Uji t

Model	Sum of Squares	F	Sig.
Regression	2009.605	59.365	.000 ^b
Residual	1269.433		
Total	3279.038		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20.

Berdasarkan uji F, diperoleh skor F hitung senilai 59,365 beserta signifikansi 0,000. Mengingat F hitung $> F$ tabel (3,12) erta skor sig; $< 0,05$, serta H_0 ditolak kemudian H_a diterima, bisa diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Variabel kompensasi mempunyai keberpengaruhannya positif serta signifikan atas kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum. Hal ini dapat diketahui karena skor t hitung dari variabel

Hal ini berarti lingkungan kerja tak mempunyai keberpengaruhannya signifikan atas kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum, jadi variabel ini berpengaruh secara netral. Berdasarkan hasil di atas penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesa dan tidak sesuai dengan hasil penelitian (Armansyah 2024) maupun hasil penelitian (Laksana, Widodo, dan B 2025), tetapi hipotesa tersebut sejalan dengan hasil studi penelitian (Desti dkk. 2024). Pengaruh kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Variabel kompensasi serta variabel lingkungan kerja mempunyai keberpengaruhannya positif signifikan atas kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum. Hal ini karena temuan uji F didapat skor

F hitung 59,365 > F tabel 3,12 (59,365 > 3,12). Oleh karena itu H_0 ditolak serta H_a diterima, yang memiliki arti kompensasi serta lingkungan kerja simultan ada keberpengaruhannya signifikan atas Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum. Hal ini selaras beserta temuan dari (Septianingtyas, Susanta Nugraha, dan Hadi 2024) kompensasi serta lingkungan kerja ada keberpengaruhannya positif simultan atas kinerja pegawai, di mana selaras dengan temuan studi yang dilakukan oleh (Kurniasih dan Fadli 2024).

SIMPULAN

Variabel kompensasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat Direktorat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum. Kemudian lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh netral dan tidak signifikan atas kinerja pegawai (Y) Sekretariat Direktorat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum. Kemudian, hipotesa terakhir diketahui kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan simultan atas kinerja pegawai (Y) Sekretariat Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum.

Dengan demikian kompensasi yang imbal dan lingkungan kerja yang baik secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum. Untuk itu penelitian berikutnya disarankan agar dapat bisa memberikan perspektif baru pada bagian atau biro lain di Kementerian Pekerjaan Umum.

PENGHARGAAN

Penelitian ini didanai secara mandiri. Terima kasih disampaikan kepada elemen yang sudah mendukung studi dan penelitian ini sehingga dapat dipublikasikan di jurnal yang terakreditasi Sinta.

DAFTAR PUSTAKA

Apriyadi, Dika Tri, Gotfridus Goris Seran, dan Berry Sastrawan. (2023). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

- Samsat Kota Sukabumi." *Karimah Tauhid* 2(6):1779–86. doi:<https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i6.10715>.
- Armansyah, Armansyah. (2024). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang." *Jurnal Il miah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)* 3(1):81–93. doi:[10.24034/jimbis.v3i1.6580](https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580).
- Habibah, Annisa, dan Onan Marakali Siregar. (2023). "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Freelance Generasi Millennial." *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia (JEAMI)* 2(01):529–39. doi:<https://doi.org/10.58471/jeami.v2i01.91>.
- Koo, Malcolm, dan Shih-Wei Yang. (2025). "Likert-Type Scale." *Encyclopedia* 5(1):18. doi:[10.3390/encyclopedia5010018](https://doi.org/10.3390/encyclopedia5010018).
- Kurniasih, Yenny, dan Roni Fadli. (2024). "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rezeki Berkah Selalu Tangerang Selatan." *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi* 7(12):91–100. doi:[10.8734/mnmiae.v1i2.359](https://doi.org/10.8734/mnmiae.v1i2.359).
- Kusumastuti, Adhi, Ahmad Khoiron, Mustamil, dan Taofan Achmadi, Ali. (2020). "Metode Penelitian Kuantitatif." Hlm. 1–106 dalam *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Laksana, Ryan Dharmawan, Slamet Widodo, dan Mesra B. (2025). "Analysis of Services and Promotions to Increase Customer Loyalty Mediated by Customer Satisfaction at Pt . Bank Btpn Putri Hijau." *International Journal of Management, Economic and Accounting* 3(1). doi:<https://doi.org/10.61306/ijmea>.
- Mujannah, Siti. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN). Puspitasari, Desy, Mohamad Trio Febriyantoro, Zulkifli, Dede Suleman, Fendi Saputra, dan Yohanes Totok
- Suyoto. (2022). "The Effect of Compensation, Work Discipline, and Motivation on Employee Performance at PT. Info Cemerlang Andal Nusa." *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 1(3):58–66. doi:[10.56127/jekma.v1i3.415](https://doi.org/10.56127/jekma.v1i3.415).
- Ramadhi, R., Desti, Y., Andrefson, E., Sarianti,

- K., & Damayanti, N. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Berampak pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)*, 4(2), 1211-1227. DOI: <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i2.4190>.
- Ramadona, Mohammad, dan Indah Pangesti. (2021). "Kontribusi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Sosio e-Kons* 13(3):158. doi:10.30998/sosioekons.v13i3.10918.
- Ronalddo, Marcellino Nickko, dan Maulidyah Amalina Rizqi. (2024). "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Jaya Gung." *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 19(1):139–53. doi:<https://doi.org/10.32534/jv.v19i1.5105>.
- Samsuddin, Harun. (2018). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Dr. Harun Samsuddi, S. Pd., M. M.*. 1 ed. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Septianingtyas, Dianissa, Hari Susanta Nugraha, dan Sudharto P. Hadi. (2024). "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Hotel JS Luwansa & Convention Center Jakarta)." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 13(1):155–65. doi:<https://doi.org/10.14710/jiab.2024.40220>.
- Siagian, P. Sondang. (2021). "Manajemen Sumber Daya Manusia." Hlm. 400 dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D." Hlm. III–434 dalam *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, disunting oleh Sutopo. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, Ning, dan Sulastri Rini Rindrayani. (2025). "Metodologi Penelitian Asosiasi." *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi* 14(9). doi:<https://doi.org/10.8734/musytari.v14i9.10767>.
- Widyaningrum, Enny, Mahmudah, dan Endang Siswati. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia." Hlm. 1–198 dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.