

## Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Muhammad Hendri Mulyadi<sup>1\*</sup>, Djatmiko Noviantoro<sup>2,3</sup>, Yusro Hakimah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Tridinanti Palembang, Indonesia

E-Mail: muhammadhendrimulyadi@gmail.com

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang yang berjumlah 82 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 82 pegawai. Data dianalisis menggunakan metode Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, variabel kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

**Kata kunci:** Kompensasi; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja, Kinerja

### ABSTRACT

*This study aims to test and prove the effect of compensation and work environment on the performance of employees of the Palembang City Perkimtan Service, both directly and indirectly, with work motivation as an intervening variable. The population in this study were all employees of the Palembang City Perkimtan Service, totaling 82 people. The sampling technique used the saturated sample method, so that the entire population was used as a research sample. Thus, the number of samples used was 82 employees. Data were analyzed using the Structural Equation Model (SEM) method operated through the Partial Least Square (PLS) program. The results showed that the compensation variable had an effect on work motivation, the work environment variable had an effect on work motivation, the compensation variable had an effect on performance, the work environment variable had an effect on performance, and the work motivation variable had an effect on performance. In addition, the compensation variable also had an effect on performance with work motivation as an intervening variable, and the work environment variable had an effect on performance with work motivation as an intervening variable.*

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

### A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dari setiap organisasi atau perusahaan yang dimana sangat berpengaruh terhadap hasil kerja dari setiap organisasi atau perusahaan tersebut. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan tersebut baik, maka organisasi atau perusahaan tersebut akan berjalan dengan efektif Noer, Rachmawati, dan Basori, (2020). Dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya kualitas sumber daya manusia atau pegawai, metode kerja, lingkungan kerja dan fasilitas-fasilitas penunjang lainnya yang dapat menentukan kinerja pegawai (Yenni, 2019).

Menurut Effendi, (2023) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Handoko & Susbiyani, (2022). Kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan

fungsinya tidak dapat berdiri sendiri, akan tetapi berhubungan dan juga dipengaruhi oleh faktor – faktor lain baik itu faktor internal ataupun eksternal pegawai itu sendiri. Kinerja adalah prestasi seseorang Karyawan dalam suatu bidang atau keahlian tertentu, dalam melaksanakan pekerjaannya yang didelegasikan dari atasan dengan efektif dan efisien (Alfa, Pancasila, & Sakarina, 2024). Beberapa faktor internal yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja dan pengalaman sedangkan faktor eksternal yang juga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah gaya kepemimpinan organisasi, lingkungan kerja, teman/rekan sejawat, kompensasi dan lain – lain.

Menurut Hasibuan (2019), kompensasi merupakan hasil yang diperoleh baik berbentuk uang ataupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan dari pihak perusahaan. Bentuk kompensasi langsung berupa gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi tidak langsung seperti pelatihan, wewenang dan tanggung jawab dan penghargaan atas kinerja. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, pegawai yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan pekerjaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Pemberian kompensasi sangat penting bagi sebuah institusi, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial (Noviantoro, Andriyani, & Sakinah, 2021). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu faktor pendorong bagi seorang pegawai untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi harus mendapat perhatian bagi seorang atasan. Motivasi kerja berarti kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Sakarina, & Noviantoro, 2024).

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan profit dan imbalan non profit yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2020). Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal (Noviantoro, Jeanita, & Suyantiningsih, 2024).

Menurut Sedarmayanti, (2019) lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan tempat kerja karyawan berupa suasana kerja yang harmonis dimana terdapat hubungan atau komunikasi antara bawahan dan atasan serta antar sesama karyawan. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang kearah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana (Febrianto, 2024).

Dinas Perkimtan Kota Palembang merupakan Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kota Palembang adalah sebuah lembaga yang termasuk dalam Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Daerah Kota Palembang. Lembaga ini dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab langsung kepada Walikota Palembang. Peraturan Walikota Palembang Nomor 50 Tahun 2016 menjadi landasan bagi kewenangan dan tugas yang

diemban oleh Dinas PERKIMTAN Kota Palembang. Dalam tugasnya, dinas ini memiliki peran penting dalam mendukung Walikota dalam menjalankan berbagai urusan dan tugas terkait dengan pekerjaan umum dan tata ruang. Di tengah tugasnya yang luas, Dinas PERKIMTAN Kota Palembang memiliki beberapa fungsi yang harus dijalankan secara efektif. Salah satunya adalah merumuskan kebijakan teknis yang relevan dengan bidangnya. Selain itu, dinas ini bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan tersebut sesuai dengan lingkup tugas yang diberikan. Hal ini mencakup penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum yang berkaitan dengan sarana dan prasarana kota. Sebagai bagian dari tugasnya, Dinas PERKIMTAN Kota Palembang juga memiliki tanggung jawab dalam melakukan evaluasi terhadap berbagai kebijakan dan program yang telah dijalankan. Evaluasi ini dilakukan sesuai dengan lingkup tugasnya untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dari kegiatan yang dilaksanakan. Selain itu, salah satu aspek penting dari fungsi Dinas PERKIMTAN Kota Palembang adalah mengelola administrasi dinas dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini meliputi pengelolaan berbagai dokumen dan data yang diperlukan untuk mendukung kelancaran operasional dinas serta pelaporan kepada pihak yang berwenang. Dengan menjalankan tugas dan fungsi tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku, Dinas PERKIMTAN Kota Palembang berperan aktif dalam mendukung pembangunan dan pengelolaan kota Palembang secara keseluruhan.

Dinas Perkimtan Kota Palembang perlu melihat kinerja pegawai, agar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Dinas Perkimtan Kota Palembang dapat maksimal. Kinerja pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang belum dapat dikatakan optimal, hal ini didukung oleh data capaian Jumlah Program Kerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang Tahun 2016-202

**Tabel 1. Jumlah Program Kerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang Tahun 2019-2023**

Program Kerja	Target (%)					Realisasi (%)				
	019	020	021	022	023	019	020	021	022	023
Meningkatkan ketersediaan rumah layak huni dan kawasan permukiman yang berkualitas	2,65	2,65	3,65	3,65	4,65	0	9,90	0,76	0,34	0,11
Meningkatkan kepastian hukum atas bidang tanah bagi Masyarakat dan pembangunan Untuk Kepentingan Umum	00	00	00	100	00	7,98	8	9,01	0,91	9,91
Meningkatkan Tata Kelola Organisasi Perangkat Daerah	00	00	00	00	00	9,75	8,50	8,90	9,75	0,18

*Sumber: Dinas Perkimtan Kota Palembang, 2024*

Berdasarkan tabel 1 di atas, dijelaskan bahwa program kerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Palembang belum tercapai kinerja sesuai target kinerja. Dalam lima tahun terakhir program kerja yang banyak tidak terealisasi terjadi pada tahun 2021. Kemudian pada tahun 2023 cenderung menurun antara realisasi dan target kinerjanya. Rendahnya kinerja pegawai di Dinas Perkimtan Kota Palembang juga terlihat dari masih adanya pegawai sering menunda pekerjaan, masih ada pegawai yang belum dapat menyelesaikan target kerja yang telah ditentukan, sering terjadi keterlambatan penyerahan tugas, kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan tugas sehingga terjadi penumpukan tugas, pembagian pekerjaan yang kurang merata, masih lebih mementingkan pekerjaan tambahan daripada tugas pokok, masih terdapat ruangan yang kurang kondusif untuk ditempati bekerja serta adanya pembagian staf yang tidak merata. Tidak tercapai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai bisa

melibatkan evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja

Menurut hasil pra observasi yang telah dilakukan, dari segi faktor motivasi kerja dan pengalaman kerja terjadi penurunan keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dipengaruhi oleh tidak terpenuhinya kebutuhan dasar yang membuat para pegawai menjadi acuh terhadap pekerjaan. Hingga akhirnya menyebabkan penurunan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Fenomena motivasi kerja Pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang terlihat dari masih kurangnya pemberian motivasi camat terhadap pegawai sehingga dalam menjalankan tugas kurang maksimal, kurangnya apresiasi camat terhadap pegawai sehingga mengakibatkan motivasi pegawai menurun, motivasi yang rendah dalam bekerja ditakutkan akan mengurangi kinerja sehingga mengurangi tingkat kepuasan masyarakat, pegawai memiliki kemampuan bekerja tinggi namun tidak mempunyai motivasi guna menyelesaikan tugas maka hasil dalam pekerjaan tidak akan berhasil. Fenomena motivasi kerja yang ada di Dinas Perkimtan Kota Palembang dilihat dari rekan kerja, masih terdapat konflik pribadi yang terjadi mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, selain itu kondisi kerja yang tidak nyaman, dapat dilihat dari kurangnya fasilitas tempat duduk dan terdapat beberapa kekurangan kelengkapan pada Dinas Perkimtan Kota Palembang, seperti komputer, sehingga menyebabkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak bisa tepat waktu, sehingga menjadikan pegawai mengalami penurunan motivasi kerja

Fenomena kompensasi yang dirasakan pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang dimana kompensasi yang terbatas pada gaji pokok dan tunjangan serta jarang ada sistem hadiah, bonus dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi menyebabkan kurang atau rendahnya kinerja pegawai dalam bekerja dan berprestasi, selain itu permasalahan kompensasi yang ada di Dinas Perkimtan Kota Palembang terlihat dari Belum optimalnya perusahaan dalam penerapan kebijakan pemberian kompensasi, Pemberian kompensasi belum sesuai dengan beban kerja, kemampuan, dan kontribusi pegawai kepada perusahaan sehingga pegawai merasa tidak puas, Kebutuhan yang semakin meningkat mengakibatkan pegawai mencari pekerjaan sampingan atau berhutang kepada pihak lain, jelas hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai

Fenomena lain yang penting bagi kinerja Pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang yakni lingkungan kerja diantaranya dari lingkungan fisik komposisi warna kurang mendukung, tata letak ruang kerja yang masih kurang diperhatikan seperti ruang kerja yang kurang rapih dan meja yang berdekatan serta desain ruang kerja yang tidak memberikan rasa privasi, sirkulasi udara di tempat kerja kurang berjalan dengan baik, dan kebersihan yang kurang diperhatikan serta masih adanya kebisingan ditempat kerja membuat pegawai merasa terganggu. Dari lingkungan non fisik diantaranya banyak pegawai yang tidak menjalin komunikasi atau kerja sama antar rekan kerja di luar pekerjaan sehingga keharmonisan pegawai kurang terjalin baik, masih banyak pegawai yang merasa masih tidak begitu dekat atau akrab dengan atasan mereka, intansi tidak selalu memberikan *reward* atas hasil kerja pegawai serta masih adanya pegawai yang masih merasa tidak mendapatkan perlakuan yang adil dibandingkan dengan pegawai lainnya.

## B. METODE

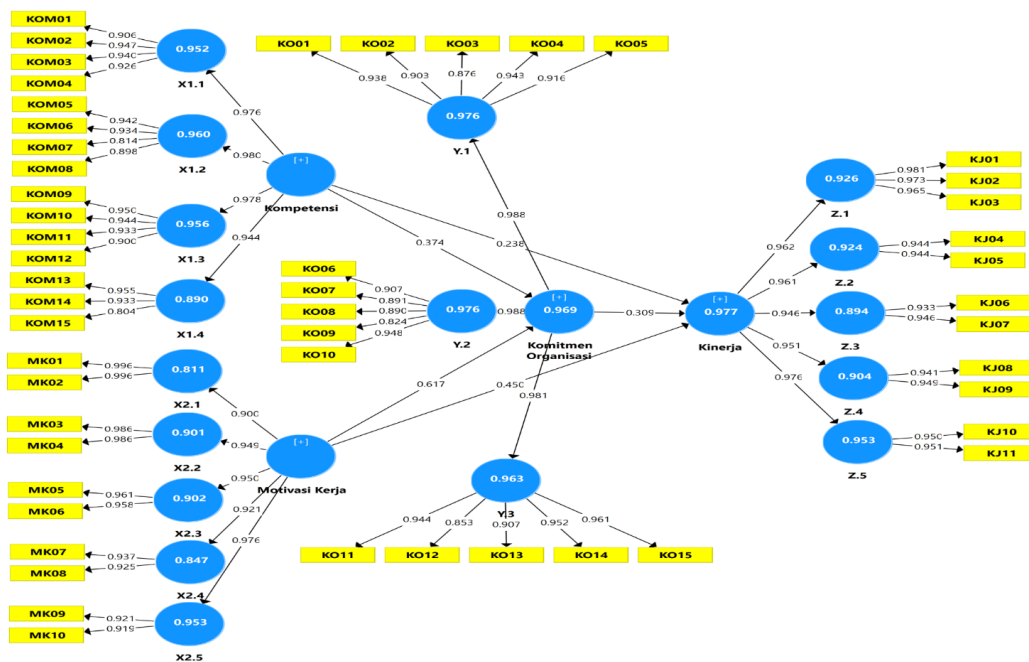
Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perkimtan Kota Palembang. Waktu penelitian selama 6 (enam) bulan mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan hasil penelitian. Penelitian dilakukan pada bulan Mei 2024 sampai dengan bulan Oktober 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang, yang berjumlah 82 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Sejalan dengan pendapat tersebut diatas, maka dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan jumlah populasi sebesar 82 maka penulis mengambil keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 82 orang sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS, yang dijalankan dengan media komputer. PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan dapat melakukan pengujian model pengukuran yang digunakan untuk uji *Validitas* dan

*Reliabilitas*. Uji *Validitas* digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pertanyaan. Pengukuran validasi data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian PLS (*Partial Least square*) dalam metode ini jika nilai loading faktor  $> 0,7$  yang berarti bahwa semua *indicator* kontruk adalah valid. Jika ada beberapa *indicator* yang menghasilkan *loading faktor* antara 0,5-0,7 masih dapat diterima sepanjang skor AVE dan *Communality indicator* tersebut  $> 0,5$ . Dalam penelitian ini uji *Reliabilitas* menggunakan metode PLS ( *Partial Least Squares* ) dengan Uji *Composite reliability*, dan *cronbach's alpha*. Jika yang dihasilkan kontruks sangat baik yaitu di atass  $> 0,7$ . PLS merupakan teknik statistika yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen beganda . PLS adalah satu metode statistika SEM berbasis varian yang di desain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel kecil, adanya data yang hilang dan multikolinearitas. Dilakukan untuk menilai *Validitas* dan *Reliabilitas* model. *Other model* dengan *indicator* refleksi dievaluasi melalui *Validitas Convergen* dan Diskriminan dari *indicator* pembentukan construk laten dan *Composite reliability*serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya. Dilakukan untuk memprediksikan hubungan antar variabel laten. Model *structural* dalam PLS di evaluasi dengan menggunakan  $R^2$  Nilai  $R^2$  digunakan unuk mengukurtingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggri nilai  $R^2$  berarti semakin baik model prediksi dari model penelitianyang diajukan. Nilai koefisen path atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis t-statistik harus diatas 1,96. untuk hipotesis dua ekor (*two tailed* ) harus di atas 1,64. untuk hipotesis satu ekor (*one tailed*) untuk pengujian hipotesis pada *alpha* 5 persen. Evaluasi model dalam PLS ada dua yaitu dengan model pengukuran *Other model* dan *inner model*.

**C. HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Analisa Outer Model**

*Convergent Validity*

Kriteria outer loading menunjukkan korelasi antara indikator dengan konstruk, Indikator dengan nilai loading yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya. Nilai loading yang diharapkan  $> 0.7$ . hasil uji validitas dengan menjalankan pls algorithm dapat dilihat pada gambar dibawah ini



**Gambar 1. Full Model Setelah Dikalkulasikan**

Berdasarkan output koefisien jalur pada gambar di atas penulis mengamati tidak ada indikator yang mempunyai koefisien loading factor di bawah 0,7 sehingga tidak ada indikator yang didrop dari diagram penelitian selanjutnya. Untuk lebih jelasnya lihat pada tabel outer loading dibawah ini

Tabel 2. Outer Loading

	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kinerja	Motivasi Kerja
KJ01			0,966	
KJ02			0,970	
KJ03			0,943	
KJ04			0,922	
KJ05			0,978	
KJ06			0,969	
KJ07			0,964	
KJ08			0,924	
KJ09			0,906	
MK01				0,894
MK02				0,929
MK03				0,976
MK04				0,978
MK05				0,952
MK06				0,953
KOM01	0,970			
KOM02	0,969			
KOM03	0,821			
KOM04	0,816			
KOM05	0,974			
KOM06	0,974			
KOM07	0,971			
KOM08	0,971			
LK01		0,946		
LK02		0,946		
LK03		0,841		
LK04		0,877		
LK05		0,941		
LK06		0,937		
LK07		0,953		
LK08		0,918		

Sumber : Data Diolah Smartpls, 2024

Pada data tahap ini dapat dilihat seluruh data *loading faktor* memiliki nilai lebih besar dari 0,7 sehingga data tersebut dinyatakan *valid* dan siap digunakan. Selain dilihat dari nilai factor loading, *convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Selain dilihat dari nilai factor loading, *convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Pada penelitian ini nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan konvergen validity pada model yang diuji seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

	AVE	√ AVE
Kompensasi	0,785	0,886
Lingkungan Kerja	0,813	0,902
Motivasi Kerja	0,830	0,911
Kinerja	0,755	0,839

Sumber : Data Diolah Smartpls, 2024

Berdasarkan hasil table diatas nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5, artinya tidak ada permasalahan konvergen validity pada model yang diuji. Dikarenakan tidak ada nya permasalahan convergen validity maka berikutnya yang diuji adalah permasalahan yang terkait dengan discriminant validity

#### Discriminan Validity

Uji *discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading indikator* dari sebuah variabel laten lebih besar berkorelasi dengan variabel laten tersebut dibanding bila dikorelasikan dengan variabel laten lainnya. *Discriminant validity* dapat di uji dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan nilai korelasi antar konstruk

**Tabel 4. Validitas Diskriminan**

	Kinerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Kinerja	0,839			
Kompensasi	0,832	0,886		
Lingkungan Kerja	0,845	0,978	0,902	
Motivasi Kerja	0,881	0,963	0,971	0,911

Sumber : Data Diolah Smartpls, 2024

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai akar kuadrat dari variabel Kompensasi sebesar 0,886, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,902, variabel Motivasi Kerja sebesar 0,911, dan variabel Kinerja sebesar 0,839. Nilai-nilai ini merupakan indikator dari kekuatan masing-masing konstruk dalam model yang diuji. Lebih penting lagi, pegawai lebih besar daripada korelasi antara konstruk-konstruk tersebut, menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki varian yang cukup besar untuk dipertimbangkan secara terpisah dalam analisis. Selain itu, untuk memastikan *discriminant validity*, metode lain yang digunakan adalah melihat tabel cross loading. Tabel cross loading ini menggambarkan korelasi antara setiap indikator dengan konstruk yang seharusnya mengukur, serta korelasi dengan konstruk lainnya. Dalam konteks ini, jika sebuah indikator memiliki nilai korelasi yang jauh lebih tinggi dengan konstruk yang seharusnya diukur daripada dengan konstruk lainnya, maka *discriminant validity* dapat dianggap terpenuhi.

### Uji Reabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk mengukur keandalan dan kestabilan suatu indikator dalam mengukur variabel. Berikut ini hasil Uji Reliabilitas:

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kompensasi	0,959	0,967
Lingkungan Kerja	0,967	0,972
Motivasi Kerja	0,958	0,967
Kinerja	0,914	0,922

Sumber: Data Diolah Smartpls, 2024

Dari hasil pengujian Cronbach's Alpha dan Composite Reliability diatas, terdapat keandalan yang tinggi dalam instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian Anda. Nilai rata-rata Cronbach's Alpha untuk semua variabel penelitian berada di atas 0,7, yang merupakan tanda dari reliabilitas yang memadai. Nilai-nilai tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi: 0,959
- b. Lingkungan Kerja: 0,967
- c. Motivasi Kerja: 0,958
- d. Kinerja: 0,914

Selanjutnya, hasil pengujian Composite Reliability juga menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai di atas ambang batas yang disarankan, yaitu 0,70, yang menandakan kecocokan pengukuran. Nilai-nilai Composite Reliability untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi: 0,967
- b. Lingkungan Kerja: 0,972
- c. Motivasi Kerja: 0,967
- d. Kinerja: 0,922

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan reliabilitas yang tinggi dan cocok untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Hal ini mengindikasikan bahwa item-item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten dan akurat.

### Analisa *Inner Model*

#### R Square ( $R^2$ )

Untuk melihat seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat melihat tabel nilai *R-Square* di bawah ini.

Tabel 6. Nilai R-Square ( $R^2$ )

	<i>R Square</i>
Motivasi Kerja	0,947
Kinerja	0,972

Sumber : Data Diolah Smartpls, 2024

Dari penjelasan diatas, terlihat bahwa nilai  $R^2$  (koefisien determinasi) untuk variabel laten Motivasi Kerja dan Kinerja adalah cukup tinggi, masing-masing sebesar 0,947 dan 0,972. Untuk variabel Motivasi Kerja, nilai  $R^2$  sebesar 0,947 menunjukkan bahwa sekitar 94,7% variasi dalam Motivasi Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja), sedangkan sisanya sekitar 5,3% mungkin dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Untuk variabel Kinerja, nilai  $R^2$  sebesar 0,972 mengindikasikan bahwa sekitar 97,2% variasi dalam Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen yang digunakan dalam model, sementara sisanya sekitar 2,8% mungkin dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Kedua nilai  $R^2$  tersebut menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi dalam Motivasi Kerja dan Kinerja. Namun, tetap penting untuk memperhatikan bahwa masih ada bagian dari variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel eksogen yang dimasukkan dalam model, yang mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak ditangkap dalam penelitian.

#### Uji Hipotesis

Pada tahap ini, evaluasi model struktural akan dianalisis dengan memperhatikan signifikansi hubungan antar konstruk yang ditunjukkan oleh nilai T-Statistik. Proses ini dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping pada aplikasi Partial Least Squares (PLS) untuk mendapatkan nilai T-Statistik tersebut. variabel - variabel yang memiliki nilai T-Statistik lebih besar dari 1,96 dianggap valid. Selain itu, variabel juga dianggap valid jika memiliki nilai P Value kurang dari 0,05. Penjelasan mengenai validitas variabel - variabel ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 7. Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kompensasi → Motivasi Kerja	0,310	0,309	0,121	2,552	0,011
Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja	0,668	0,669	0,121	5,516	0,000
Kompensasi → Kinerja	0,520	0,522	0,081	6,398	0,000
Lingkungan Kerja → Kinerja	0,292	0,288	0,073	4,005	0,000
Motivasi Kerja → Kinerja	0,182	0,185	0,069	2,640	0,009

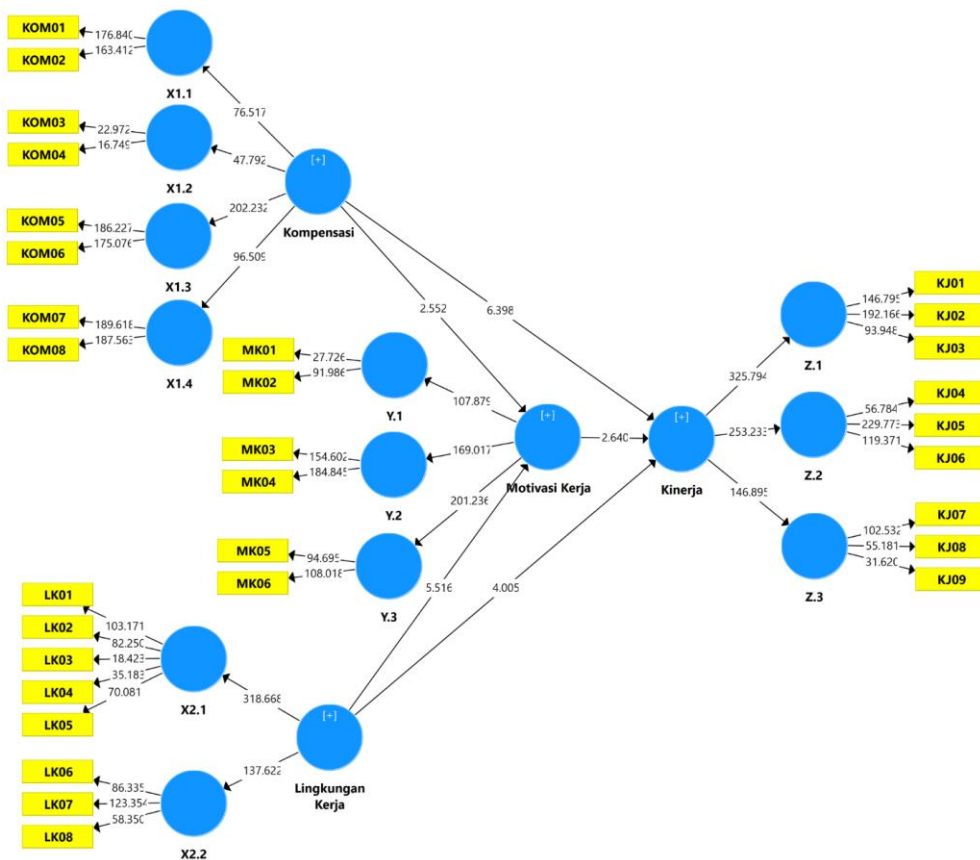
Sumber : Data Diolah Smartpls, 2024



Dari hasil tabel Path Coefficients yang diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai T Statistics sebesar 2,552 dengan P-value 0,011. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja adalah signifikan secara statistik. Artinya, variabel Kompensasi secara signifikan mempengaruhi Motivasi Kerja.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai T Statistics sebesar 5,516 dengan P-value 0,000. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja juga signifikan secara statistik. Dengan demikian, variabel Lingkungan Kerja secara signifikan mempengaruhi Motivasi Kerja.
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja memiliki nilai T Statistics sebesar 6,398 dengan P-value 0,000. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja juga signifikan secara statistik. Artinya, variabel Kompensasi secara signifikan mempengaruhi Kinerja.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja memiliki nilai T Statistics sebesar 4,005 dengan P-value 0,000. Meskipun nilainya tidak sebesar yang lainnya, namun P-value masih di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja masih signifikan secara statistik, meskipun mungkin tidak sekuat pengaruh variabel lainnya.
5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja memiliki nilai T Statistics sebesar 2,640 dengan P-value 0,009. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah signifikan secara statistik. Dengan demikian, variabel Motivasi Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa semua hubungan yang diuji dalam model (baik antara variabel eksogen dan endogen) adalah signifikan secara statistik, yang berarti variabel-variabel tersebut memang memiliki pengaruh yang signifikan satu sama lainnya dalam model. Untuk hasil output berupa gambar terlihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Hasil uji T-Statistik Antar Variabel

Model analisis jalur di atas dapat ditulis dengan persamaan matematis sebagai berikut:

1. Persamaan jalur sub struktur Pertama:  

$$Y = 0,310X_1 + 0,668X_2 + \varepsilon_1$$
2. Persamaan jalur sub struktur Kedua:  

$$Z = 0,520X_1 + 0,292X_2 + 0,182Y + \varepsilon_2$$

Ket:

- X1 = Kompensasi
- X2 = Lingkungan Kerja
- Y = Motivasi Kerja
- Z = Kinerja

Tabel 8. Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kompensasi -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0,056	0,054	0,027	2,103	0,036
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0,122	0,126	0,058	2,087	0,037

Sumber : Data Diolah Smartpls, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai P-Value adalah  $0,036 < 0,05$ , artinya untuk meningkatkan Kinerja dengan variabel Kompensasi dapat melalui variabel Motivasi Kerja, sehingga jika ada peningkatan Kompensasi melalui Motivasi Kerja maka akan meningkatkan Kinerja. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai P-Value adalah  $0,037 < 0,05$ , artinya untuk meningkatkan Kinerja dengan variabel Lingkungan Kerja dapat melalui variabel Motivasi Kerja, sehingga jika ada peningkatan Lingkungan Kerja melalui Motivasi Kerja maka akan meningkatkan Kinerja.

### Pembahasan Hasil

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang

Pada hasil uji hipotesa pertama menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang, ditunjukkan dari nilai *P-Value* adalah  $0,011 < 0,05$ , sehingga disimpulkan semakin baik pemberian Kompensasi maka Motivasi Kerja Pegawai juga semakin meningkat. Demikian pula sebaliknya, apabila Kompensasi berkurang maka Motivasi Kerja Pegawai juga semakin rendah.

Kompensasi dapat berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai karena Kompensasi yang baik dapat menciptakan kondisi yang mendukung motivasi Kerja, menurut Khoiriah & Lelly (2019), organisasi menggunakan kompensasi sebagai alat untuk memotivasi para pegawainya. Ketika kebutuhan pegawai terpenuhi melalui pemberian kompensasi yang tepat, pegawai akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan pegawai secara optimal. Hal ini, pada gilirannya, membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Teori motivasi, seperti Teori Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg, memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Teori Kebutuhan Maslow, misalnya, mengidentifikasi lima tingkat kebutuhan manusia, mulai dari kebutuhan fisiologis dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. Kompensasi

dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan pegawai, seperti kebutuhan akan makanan, tempat tinggal, dan rasa aman finansial. Ketika kebutuhan dasar ini terpenuhi, pegawai lebih mungkin untuk termotivasi dan fokus pada pencapaian kebutuhan yang lebih tinggi, seperti penghargaan dan aktualisasi diri dalam pekerjaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramita & Soekotjo, (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Perkimtan Kota Palembang**

Pada hasil uji hipotesa kedua Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang, ditunjukkan dari nilai *P-Value* adalah  $0,000 < 0,05$  sehingga disimpulkan semakin baik Lingkungan Kerja akan meningkatkan Motivasi Kerja para Pegawai. Adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja sesuai dengan pendapat Menurut Lianasari & Ahmadi (2022), lingkungan kerja yang baik memainkan peran krusial dalam memungkinkan pegawai untuk menjalankan tugas sesuai dengan tujuan kinerja organisasi. Hal ini bukan hanya berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berkontribusi pada suasana tempat kerja yang lebih menyenangkan dan meningkatkan keterlibatan pegawai. Lingkungan kerja yang baik mencakup berbagai aspek, mulai dari fisik hingga non-fisik. Secara fisik, ini bisa berarti fasilitas yang memadai, penataan ruang yang ergonomis, dan suasana kerja yang bersih serta aman. Dari sisi non-fisik, ini mencakup hubungan antarpegawai yang harmonis, manajemen yang mendukung, dan budaya kerja yang inklusif. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi dengan memberikan kondisi yang mendukung produktivitas dan kreativitas. Ketika pegawai merasa nyaman dan didukung di tempat kerja, cenderung lebih bersemangat dan antusias dalam menyelesaikan tugas-tugas. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, organisasi dapat mencapai tujuan dengan lebih efisien dan efektif, sekaligus menciptakan tempat kerja yang menyenangkan dan produktif bagi semua pegawai. Sebagai hasilnya, peningkatan kenyamanan di tempat kerja tidak hanya mendukung pencapaian tujuan organisasi tetapi juga memperkaya pengalaman kerja pegawai, membuat lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti, (2020) terdapat pengaruh kuat lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang.**

Pada hasil uji hipotesa ketiga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang, ditunjukkan dari nilai *P-Value* adalah  $0,000 < 0,05$ , sehingga disimpulkan semakin baik Kompensasi akan terciptanya Kinerja yang tinggi. Kompensasi dapat memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai menurut Khoiriah & Lelly (2019), kompensasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja. Ketika kompensasi diberikan secara sesuai oleh organisasi, pegawai merasa lebih tenang dalam bekerja, mampu berkolaborasi secara aktif, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, kinerja pegawai yang optimal sangat dipengaruhi oleh adanya kompensasi yang adil dan sesuai dengan perjanjian.

Kompensasi yang baik tidak hanya memberikan rasa aman bagi pegawai, tetapi juga mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi secara maksimal. Pegawai yang menerima kompensasi yang layak cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, karena kebutuhan finansial pegawai terpenuhi. Hal ini berdampak pada produktivitas dan efisiensi

kerja yang meningkat. Selain itu, kompensasi yang adil dapat mendorong pegawai untuk tetap setia dan bertahan di organisasi, mengurangi tingkat turnover, dan menciptakan stabilitas dalam tim kerja. Kompensasi, dalam konteks ini, tidak hanya mencakup gaji atau upah, tetapi juga berbagai bentuk penghargaan finansial lainnya seperti bonus, insentif, tunjangan, dan fasilitas kesejahteraan. Semua bentuk kompensasi ini berkontribusi terhadap kesejahteraan finansial pegawai, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Kompensasi yang diberikan juga mencerminkan pengakuan dan penghargaan organisasi terhadap kontribusi pegawai. Penghargaan ini penting untuk menjaga moral dan motivasi kerja. Pegawai yang merasa dihargai cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik dalam setiap tugas yang pegawai emban.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, (2022) hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Dinas Perkimtan Kota Palembang.**

Pada hasil uji hipotesa keempat Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dinas Perkimtan Kota Palembang, ditunjukkan dari nilai *P-Value* adalah  $0,000 < 0,05$ , sehingga disimpulkan semakin baik Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan efisien, sementara lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja pegawai. Menurut Tonga & Huda (2019), kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting karena mempengaruhi kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung pegawai dalam bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sementara lingkungan kerja yang kurang baik dapat menghambat produktivitas dan kinerja pegawai.

Kenyamanan adalah aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungannya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan merasa betah bekerja di tempat tersebut. Kenyamanan ini dapat dicapai melalui fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang menyenangkan, serta hubungan yang harmonis antar pegawai. Pegawai yang merasa nyaman akan lebih mudah untuk fokus pada tugas-tugas pegawai dan mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, organisasi harus berupaya menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang baik untuk mendukung pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lianasari & Ahmadi, (2022) hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja **Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang**

Pada hasil uji hipotesa kelima Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkimtan Kota Palembang, ditunjukkan dari nilai *P-Value* adalah  $0,009 < 0,05$ , sehingga disimpulkan semakin tinggi Motivasi Kerja Pegawai maka akan meningkatkan Kinerja. Motivasi kerja memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai di sebuah organisasi. Motivasi yang tinggi tidak hanya meningkatkan semangat dan keterlibatan pegawai, tetapi juga berdampak langsung pada hasil kerja. Menurut Wicaksono (2020), pegawai yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien. Pegawai memiliki semangat yang tinggi untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang

ditetapkan. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk berfokus pada pekerjaan pegawai dan menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih cepat dan akurat. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif. Pegawai yang merasa didorong untuk berinovasi akan lebih cenderung mengajukan ide-ide baru dan berpartisipasi dalam proses perbaikan yang bermanfaat bagi organisasi.

Pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja pegawai bersifat timbal balik. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Pegawai lebih terdorong untuk mencapai target, lebih kreatif dalam mencari solusi, dan lebih bersemangat dalam menghadapi tantangan. Sebaliknya, kinerja yang baik juga dapat meningkatkan motivasi. Ketika seorang pegawai berhasil mencapai target atau mendapatkan pengakuan atas prestasinya, hal ini akan memicu rasa puas dan mendorongnya untuk terus berprestasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handoko, Susbiyani & Martini, (2022) hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

#### D. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, artinya semakin baik Kompensasi maka semakin baik juga Motivasi Kerja Dinas Perkimtan Kota Palembang.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Perkimtan Kota Palembang.
- 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Perkimtan Kota Palembang.
- 4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Perkimtan Kota Palembang.
- 5) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Perkimtan Kota Palembang.
- 6) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Perkimtan Kota Palembang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Medan: UISU Press.
- Alfa, T., Pancasila, I., & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Penerapan Budaya 5s Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Divisi Wireharness Pt. Osielectronics Batam. In Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan (Vol. 13, No. 2, pp. 603- 619).
- Armantari, and Sugianingrat. 2021. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar." *Widya Amrita* 1(1):275-89. doi: 10.32795/widyaamrita.v1i1.1175.
- Astuti, Puji. 2020. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening." 1-94.
- Efendi, Sugito, and Eko Hadi Hardiyanto. 2021. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Focus* 2(1):15-26. doi: 10.37010/fcs.v2i1.291.
- Effendi, M. (2023). Kinerja Pegawai dipengaruhi Motivasi yang dimediasi Kepuasan Kerja. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(1), 25- 38.

- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Febrianto, H. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Pangeran Kabupaten Ogan Ilir. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 13, No. 2, pp. 548-565).
- Ghozali, Imam, and Hengky Latan. 2018. "Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip." SemarangHarnanto.
- Haleyora Power Ulp Sukabumi Kota. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*
- Handoko, N. T. P., & Susbiyani, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 181-190.
- Indrasari, Meithiana. 2017. "Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan." Yogyakarta: Indomedia Pustaka 1–85.
- Jaya, Andi Tenri. 2022. "Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar." *Jurnal Ekonomi & Manajemen* 4(1):1–14.
- Katsury, Z. H. Al, A. R. Munir, and I. Kadir. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Muhammadiyah ...." *YUME: Journal of ...* 1(3).
- Lianasari, Meta, and Slamet Ahmadi. 2022. "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi* 21(1):43–59. doi: 10.32639/fokbis.v21i1.106.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen Di Pt.  
Negara Volume 7 Nomor 2.
- Noer, Rida Nadia, Ike Rachmawati, dan Yana Fajar Basori. (2020). Pengaruh
- Noviantoro, D., Andriyani, I., & Sakinah, S. (2021). Pengaruh Work Engagement, Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Sales Advisor PT. Serasi Mitra Mobil Palembang. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 299-312.
- Noviantoro, D., Jeanita, K. D., & Suyantiningsih, T. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 13, No. 2, pp. 574-584).
- Pramita, and Hendri Soekotjo. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Administratif." *Media Mahardhika* 18(3):352–63. doi: 10.29062/mahardhika.v18i3.174.
- Qomariah, Nurul. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Studi Empiris)*. Jember : CV. Pustaka Abadi.
- Sakarina, S., & Noviantoro, D. (2024,). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Bpkad Provinsi Sumatera Selatan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 13, No. 2, pp. 539-547)

- Setyadi, Djoko. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Penelitian Ilmiah*. Samarinda: Haura Publishing.
- Tonga, Asrun, and Nurul Huda. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Pt. Petroil Indonesia." *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)* 3(1):1–23. doi: 10.33476/jeba.v3i1.739.
- Tri Ratnasari, Novia, and Adya Hermawati. 2022. "Effect Of Work Environment And Compensation On Employee Performance (Case Study Of Pt. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur)." *Jurnal Conference on Economic and Business* (35):1860–70.
- Wahyuni, Ayu Budiono Budiono. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Ilmu Manajemen Volume* 10:769–81.
- Wicaksono, Bambang Wahyudi. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ultra Sakti." *Jurnal Manajemen Bisnis* 23(2):202–13.
- Winardi. (2020). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yenni. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Menata Volume* 2, No. 2.