

**EFEK KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA
PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

NAMA : MUHAMAD YULISMAN
NPM : 245241030
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui untuk Diujikan

Nama : MUHAMAD YULISMAN
NPM : 245241030
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Efek Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin

Pembimbing Tesis :



Tanggal Pembimbing I :
Dr. Hj. Misy. Mikial, S.E., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401



Tanggal Pembimbing II :
Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
NIDN : 0110117204

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi MM



Dr. Hj. Misy. Mikial, S.E., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401



Dr. Sari Sakarina, SE., M.M, CHRM
NIDN : 0214038501

Tanggal 01/08/2025

Tanggal 01/08/2025

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

EFEK KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN MUSI BANYUASIN

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridianti

Nama : MUHAMAD YULISMAN
NPM : 245241030
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Tanggal

Tanda Tangan

Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

01/08/25



Anggota Penguji :

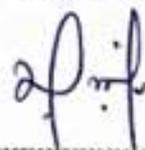
1. Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
NIDN : 0110117204

01/08/25



2. Dr. Sari Sakarina, SE, MM, CHRM
NIDN : 0214038501

01/08/25



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi MM-UTP



Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401



Dr. Sari Sakarina, SE, M.M, CHRM
NIDN : 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **MUHAMAD YULISMAN**
NPM : 245241030
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti
Judul Tesis : Efek Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulis ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Juli 2025

Yang Menyatakan,



MUHAMAD YULISMAN

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji dan syukur kepada Allah SWT atas limpahan dan Karunia-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Efek Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin”** ini dapat diselesaikan.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE, MS.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Direktur Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si.
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM.
6. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS, selaku Pembimbing I yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
8. Komisi Penguji Tesis atas segala masukan dan sarannya yang berguna dalam pembenahan Tesis ini

9. Para dosen dan Staf yang telah banyak membantu penulis baik selama masa perkuliahan sampai penyusunan Tesis ini.
10. Istriku tercinta dan anak-anakku tersayang yang selalu menjadi *support system* terbesar dalam mencapai gelar Magister Manajemen
11. Rekan-rekan Program Studi Magister Manajemen Angkatan 52, bersama kalian studi ini sangat berkesan, yang saling mendukung, memotivasi demi selesainya studi ini.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Semoga Allah SWT dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada penulis baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, 2025

Penulis

ABSTRAK

EFEK KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN MUSI BANYUASIN

MUHAMAD YULISMAN

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tridianti Palembang, Indonesia

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui serta membuktikan Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Metode Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif – korelasi untuk menilai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel validitas sebanyak 68 orang yang diambil dari total populasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan Metode Analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar $3,983 < 1,960$ dan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$, untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja dengan ditunjukkan nilai *T-Statistik* sebesar $4,444 > t$ tabel $1,960$ dan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$, Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar $2,687 > t$ tabel $1,960$ dan nilai *p-value* $0,007 < 0,05$, Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja terlihat dari nilai *T-Statistik* sebesar $2,610 > t$ tabel ($1,960$) dan nilai *p-value* $0,009 < 0,05$. Nilai R^2 untuk variabel Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi $0,960$ yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) Sebesar 96% sedangkan sisanya 4% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R^2 untuk variabel laten Kinerja sebesar $0,962\%$ artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar $96,2\%$ sedangkan sisanya sebesar $3,8\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON WORK MOTIVATION AND ITS IMPLICATIONS FOR EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DEPARTMENT OF PUBLIC WORKS AND SPATIAL PLANNING, MUSI BANYUASIN REGENCY

MUHAMAD YULISMAN

Master of Management Study Program, Tridinanti University Palembang,
Indonesia

This study aims to examine and validate the influence of compensation and work environment on work motivation and its implications for employee performance, both directly and indirectly. The research employed a quantitative approach using a descriptive-correlational design to assess the relationships between the studied variables. The study involved a total sample of 68 respondents selected through a saturated sampling technique, in which the entire population was used as the sample.

Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling (SEM) method, operated through the Partial Least Squares (PLS) program. The results indicate that compensation (X1) has a positive and significant effect on work motivation (Y), as shown by a T-statistic value of $3.983 > 1.960$ and a p-value of $0.000 < 0.05$. The work environment (X2) also has a positive and significant effect on work motivation, with a T-statistic of $4.444 > 1.960$ and a p-value of $0.000 < 0.05$. Compensation (X1) significantly affects employee performance, with a T-statistic of $2.687 > 1.960$ and a p-value of $0.007 < 0.05$. Similarly, the work environment (X2) has a positive and significant impact on performance, indicated by a T-statistic of $2.610 > 1.960$ and a p-value of $0.009 < 0.05$.

The R^2 value for the mediating variable work motivation is 0.960, indicating that 96% of its variance can be explained by the exogenous variables (compensation and work environment), while the remaining 4% is explained by other variables. The R^2 value for the latent variable employee performance is 0.962, meaning that 96.2% of its variance can be explained by the exogenous variables in this study, with the remaining 3.8% attributed to other unexamined factors.

Keywords: Compensation, Work Environment, Work Motivation, Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Batasan Masalah	13
1.4 Rumusan Masalah	13
1.5 Tujuan Penelitian	14
1.6 Kegunaan Penelitian	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
2.1 Kajian Pustaka.....	16
2.1.1. Kinerja Pegawai	16
2.1.1.1. Definisi Kinerja Pegawai	16
2.1.1.2. Faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	17
2.1.1.3. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai	18
2.1.2. Motivasi Kerja	21
2.1.2.1. Pengertian Motivasi	21
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Pegawai	22
2.1.2.3. Dimensi dan Indikator Motivasi	25

2.1.3. Kompensasi	28
2.1.3.1. Definisi Kompensasi	28
2.1.3.2. Tujuan Kompensasi	29
2.1.3.3. Jenis Kompensasi	30
2.1.3.4. Cara Menentukan Kompensasi	33
2.1.3.5. Dimensi dan Indikator Kompensasi	34
2.1.3.6. Faktor faktor yang mempengaruhi Kompensasi	36
2.1.4. Lingkungan Kerja	37
2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja	37
2.1.4.2. Jenis Jenis Lingkungan Kerja	39
2.1.4.3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	41
2.2. Hasil Penelitian yang Relevan	43
2.3. Kerangka Berfikir	46
2.4. Hipotesis Penelitian	50

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	51
3.1.1. Tempat Penelitian	51
3.1.2. Waktu Penelitian	51
3.2. Desain Penelitian	52
3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	52
3.3.1. Populasi	52
3.3.2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sample.....	53
3.4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	53
3.4.1. Sumber Data.....	53
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data	54
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	55
3.6. Teknik Analisis Data	64
3.6.1. Analisis Statistik Deskriptik	64
3.6.2. Analisis Inferensial	65
3.6.3. Analisis Outer Model	66

3.6.4. Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	68
3.6.5. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	69
3.7. Hipotesis Statistik	71

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis	73
4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	74
4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
4.2. Deskripsi Data Penelitian	76
4.3. Pengujian Data dan Hipotesis	78
4.3.1. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	80
4.3.1.1. Uji Reliabilitas	80
4.3.1.2. Uji Validitas	85
4.3.2. Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	91
4.3.2.1. <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF)	92
4.3.2.2. Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	93
4.3.2.3. <i>Cros Validated Redudancy</i> (<i>Q-Square</i>)	94
4.3.2.4. <i>Effect Site</i> (F^2).....	94
4.3.2.5. <i>Path Coeficient</i> atau Koefisien Jalur.....	96
4.3.3. Model Fit	97
4.3.4. Pengujian Hipotesis	98
4.3.4.1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung.....	100
4.3.4.2. Pengaruh Spesifik Tidak Langsung	101
4.4. Pembahasan	102
4.4.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja.....	102
4.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	104
4.4.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	106
4.4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	107
4.4.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	108

BAB V Kesimpulan, Saran dan Implikasi

5.1. Kesimpulan dan Saran.....	129
5.1.1. Kesimpulan	129
5.1.2. Saran	130
5.2. Implikasi Penelitian	132
5.3. Keterbatasan Penelitian dan arah Bagi Peneliti Selanjutnya	133

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022 sampai dengan Tahun 2024.....	7
Tabel 1.2 Data Inventaris Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin ..	10
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Lain yang relevan.....	43
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	51
Tabel 3.2 Kisi –Kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Z).....	57
Tabel 3.3 Kisi –Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja (Y).....	59
Tabel 3.4 Kisi –Kisi Instrumen Variabel Kompensasi (X1)	61
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X2)	62
Tabel 3.6 Pengambilan Keputusan Dalam Uji <i>t-Statistic</i>	72
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	73
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	74
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	75
Tabel 4.4 Karakteristik Masa Kerja Reponden	76
Tabel 4.5 Kategori Jawaban	77
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Responden Berdasarkan Variabel.....	78
Tabel 4.7 Nilai Outer Loading Kompensasi.....	81
Tabel 4.8 Nilai Outer Loading Lingkungan Kerja	82
Tabel 4.9 Nilai Outer Loading Motivasi Kerja	83
Tabel 4.10 Nilai Outer Loading Kinerja	83
Tabel 4.11 <i>Construct Reliability and Validity</i>	84
Tabel 4.12 <i>Nilai Average Variance Extracted (AVE)</i>	86
Tabel 4.13 <i>Nilai Cross Loading</i>	87
Tabel 4.14 <i>Nilai Fornell-Larcker Criterion</i>	90
Tabel 4.15 <i>Nilai HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)</i>	91
Tabel 4.16 <i>Nilai Variance Inflation Factor (VIF)</i>	92
Tabel 4.17 <i>Nilai R Square</i>	93
Tabel 4.18 <i>Nilai Cros-Validated Redudancy (Q^2)</i>	94
Tabel 4.19 <i>Nilai F Square</i>	95
Tabel 4.20 <i>Nilai Path Coefficient</i>	96
Tabel 4.21 Model Fit	98
Tabel 4.22 Hasil Hubungan Langsung (<i>Path Coefisients</i>).....	100
Tabel 4.23 Pengaruh Spesifik Tidak Langsung	101

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka berfikir	50
Gambar 3.1 Full Model Path analisis	72
Gambar 4.1 Hasil Pengolahan Data (<i>Pls Algorithm</i>).....	92
Gambar 4.2 Bootsapping	112

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	138
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden	142
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data Setelah dikalkulasikan.....	149
Lampiran 4 Data Outer Loading	150

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia. Pegawai merupakan aset yang sangat berharga bagi organisasi karena kinerja mereka berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja optimal, organisasi harus mampu menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberikan kompensasi yang memadai guna memotivasi pegawai.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik adalah kewajiban dalam sebuah perusahaan karena kualitas sumber daya manusia akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung kinerja suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang baik. Pegawai dapat menjadi potensi jika dikelola dengan baik dan benar, tetapi akan menjadi beban jika tidak dikelola dengan benar. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai pelaksana kebijakan dan arahan organisasi sebaliknya, mereka sekarang dianggap sebagai subjek atau pelaku yang berkontribusi pada keberlangsungan organisasi.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang dilakukan oleh seorang pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kinerja atau Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Uraian dari keempat dimensi kinerja

tersebut 1). **Kualitas kerja** mengacu pada tingkat ketelitian, keakuratan, dan standar hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang, hal ini dapat berupa Ketepatan hasil kerja dengan standar yang ditentukan, Minimnya kesalahan atau revisi dalam pekerjaan, Inovasi dan kreativitas dalam penyelesaian tugas dan Konsistensi dalam menghasilkan output yang baik. 2). **Kuantitas kerja** berkaitan dengan jumlah atau volume pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu Ketepatan hasil kerja dengan standar yang ditentukan, Jumlah unit atau output yang dihasilkan, Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu, juga Produktivitas kerja dari waktu ke waktu. 3). **Dapat Tidaknya Diandalkan (Reliabilitas)** Dimensi ini menilai sejauh mana seseorang bisa dipercaya untuk menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, dan sesuai ekspektasi. 4). **Sikap kerja** mencerminkan perilaku, etika, dan cara individu berinteraksi dalam lingkungan kerja, baik terhadap pekerjaan maupun terhadap rekan kerja. Cara untuk melaksanakan penerapan prosedur kerja yang efektif adalah dengan memberi dukungan motivasi dan keyakinan yang tinggi.

Dengan adanya seseorang yang mendapatkan motivasi hal tersebut mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kinerja yang baik dan selalu meningkat merupakan harapan yang hendak dicapai dari suatu organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dapat diukur dengan kinerja organisasi yang ditentukan oleh kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja pegawai dapat dikatakan meningkat apabila pegawai berhasil mencapai hasil kerja tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah ditargetkan kepadanya.

Demikian juga dalam manajemen pemerintahan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik / *good governance* diperlukan manajemen kinerja dalam pengelolaannya yang salah satunya adalah dengan penerapan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Semakin baik kinerja pegawai dalam suatu organisasi maka semakin mudah organisasi mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja pegawai itu rendah maka semakin sulit organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sebagaimana kita ketahui di suatu perusahaan kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Kompensasi yang tepat tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan finansial pegawai, tetapi juga dapat meningkatkan rasa keadilan dan penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi yang baik diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Namun, tidak semua peningkatan kompensasi selalu berujung pada peningkatan kinerja.

Kompensasi dalam sektor publik seringkali berbeda dengan sektor swasta. Meskipun gaji pegawai negeri biasanya ditetapkan oleh peraturan pemerintah dan tidak selalu dapat bersaing dengan sektor swasta, faktor-faktor lain seperti tunjangan, fasilitas, dan jaminan sosial tetap berperan penting. Beberapa riset menjelaskan kompensasi telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Laoli et al., 2023) yang meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Sekretariat

Daerah Kabupaten Batanghari” Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Berpengaruhnya kompensasi terhadap motivasi kerja karena gaji yang diterima sesuai harapan, upah yang diterima sesuai dengan kinerja, tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diterima memotivasi pegawai, insentif yang diterima sesuai dengan kontribusi pegawai, adanya jaminan hari tua yaitu gaji pensiun, adanya gaji untuk pegawai yang pensiun dini karena sakit dan adanya pesangon saat pensiun.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman, merupakan salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi motivasi pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja, memperbaiki hubungan antar pegawai, serta mengurangi tingkat stres. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi, meningkatkan tingkat absensi, dan mengakibatkan turunnya kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya fokus pada kompensasi, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, Lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, sangat berpengaruh pada kinerja karyawan” Lingkungan fisik yang baik mencakup fasilitas yang memadai dan aman, sedangkan lingkungan non-fisik meliputi hubungan yang harmonis antar karyawan, dukungan dari pimpinan, dan budaya organisasi yang positif. (Sedarmayanti, 2018);(Nitisemito, 2019);Hasibuan, 2017)

Lingkungan kerja yang baik mencakup fasilitas Pendukung, seperti peralatan Teknologi yang baik, kebersihan dan kerapihan, kondisi Suhu, pencahayaan dan ventilasi, Akses Keamanan dan keselamatan Kerja serta faktor non-fisik, seperti hubungan antar pegawai, budaya organisasi, dukungan

manajerial yang kondusif. Lingkungan kerja yang optimal mendukung pegawai untuk bekerja secara efisien, meminimalkan stres, serta meningkatkan kepuasan dan motivasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan membantu karyawan bekerja lebih optimal, sehingga mendorong pencapaian tujuan perusahaan, dari pendapat tersebut disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi dan elemen di sekitar pegawai yang mencakup aspek fisik maupun non-fisik dan berpengaruh langsung terhadap kenyamanan, keamanan, motivasi, serta produktivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah perusahaan, artinya motivasi harus dimiliki setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik serta mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. (Robert Heller ,1998:6; Robbins & Judge , 2013) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak, setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan motivasi

Secara umum, motivasi kerja menurut para ahli mengacu pada faktor-faktor psikologis, kebutuhan dasar, tujuan, dan penghargaan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih efektif dan mencapai tujuan organisasi. Para ahli sependapat bahwa motivasi kerja merupakan kombinasi dari faktor intrinsik dan ekstrinsik yang, ketika dikelola dengan baik, mampu meningkatkan kepuasan, semangat, dan produktivitas kerja pegawai.

Motivasi kerja menjadi penghubung antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan memiliki etos kerja yang baik. Dengan kata lain, motivasi kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam organisasi pemerintahan, seperti Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin, motivasi kerja karyawan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan dan pelayanan publik yang optimal. Kompensasi dan lingkungan kerja adalah dua faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja pegawai.

Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi selalu ditemukan masalah yang dihadapi seperti yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin dimana dalam observasi awal peneliti menemukan masalah-masalah yang dapat mempengaruhi atau menurunkan kinerja organisasi, sebelum membahas masalah pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin peneliti akan menjelaskan mengenai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin merupakan lembaga pemerintahan daerah di bidang pekerjaan umum berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Sebagaimana sesuai Peraturan Bupati Musi Banyuasin Nomor 54 Tahun 2017 Pasal 8 Ayat 1 dan 3 mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administratif serta koordinasi pelaksanaan tugas di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi yang teraktualisasi

melalui optimalisasi kinerja sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Berkenaan dengan kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin masih belum maksimal dalam memenuhi target. Hal ini dapat dilihat dalam data capaian kinerja berikut:

Tabel 1. 1
Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022 sampai dengan Tahun 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Program	2022		2023		2024	
			Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
1	Meningkatnya kebutuhan penunjang pelaksanaan Bidang urusan Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	Persentase kelancaran administrasi, keuangan dan operasional perkantoran	100	95	100	98	100	97
2	Meningkatnya kondisi jaringan irigasi kabupaten	Persentase jaringan irigasi, sungai dan penampung air lainnya dalam kondisi baik	50	43.93	55	67	60	67,72
3	Meningkatkan kondisi ruas jalan kabupaten mantap	Persentase Panjang Jalan dalam Kondisi Mantap	65.04	53.27	68.62	59.37	73.14	61.16
4	Meningkatnya tenaga konstruksi yang profesional	Persentase Tenaga Konstruksi yang terlatih dan bersertifikat	25	1.07	35	5.5	45	44.83
5	Meningkatkan kesesuaian pemanfaatan ruang	Persentase Ketaatan dan Kesesuaian Pemanfaatan Ruang	78	120	79	90.50	80	97.31
6	Meningkatnya Infrastruktur	Persentase Pelayanan	86.83	88.65	87.53	87.02	88.16	89.40

No.	Sasaran Strategis	Indikator Program	2022		2023		2024	
			Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
	PJU dalam kondisi baik	Penerangan Lampu Jalan						

Sumber : LKJIP Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin, Tahun 2022 sampai dengan 2024

Berdasarkan data tabel diatas terlihat beberapa program kegiatan belum sesuai dengan target yang direncanakan, Hal ini dapat dilihat pada capaian Indikator program Penyelenggaraan Jalan tercapai 61.16% tahun 2024 dikarenakan beberapa sebab diantaranya keterbatasan anggaran serta Tenaga Kerja yang memiliki keahlian khusus dalam bidangnya, pengawasan dan evaluasi lemah, kurangnya koordinasi dan dukungan dari stakeholder yang dapat menghambat pelaksanaan program. Program kerja yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) paling rendah terdapat pada Kegiatan pelatihan dan tenaga kerja konstruksi yang terlatih dan bersertifikat yang hanya tercapai 44.83% tahun 2024 hal ini disebabkan diantaranya pengelolaan anggaran yang tidak optimal, keterbatasan Sumber Daya Manusia, kurangnya Penggunaan Teknologi serta proses perizinan dan regulasi yang rumit yang dapat memperlambat kemajuan program pengembangan jasa konstruksi.

Selama peneliti melaksanakan observasi awal Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin masih terbilang rendah hal ini terlihat dari kurangnya keinginan pegawai untuk bekerja tanpa harus menunggu perintah dari atasan banyaknya pegawai yang tidak memiliki inisiatif dan kurangnya ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan fungsi jabatannya sebagai pegawai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yang disebabkan oleh kurangnya motivasi atau dorongan internal yang membuat seseorang terdorong untuk melakukan pekerjaan dan berusaha mencapai tujuan dalam bekerja, kurangnya penghargaan dan pengakuan pekerjaannya tidak dihargai atau diakui akan kehilangan motivasi untuk memberikan yang terbaik. Penghargaan seperti pujian, bonus, atau penghargaan kinerja sering kali menjadi dorongan kuat bagi pegawai untuk tetap termotivasi, kurang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali menyebabkan pegawai merasa tertekan dan tidak termotivasi dalam bekerja, serta terdapat pegawai yang kurang berinisiatif dalam bekerja, pegawai masih banyak yang takut akan resiko pekerjaan sehingga kurang inovasi atau mengeluarkan pendapat dalam bekerja.

Faktor selanjutnya adalah kompensasi finansial salah satunya Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Peraturan Bupati Musi Banyuasin nomor 12 tahun 2023 tentang pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin, berdasarkan observasi penulis pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai sering terlambat sehingga hal tersebut menyebabkan menurunnya motivasi pegawai yang akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai dimana pegawai dituntut untuk bekerja optimal, disiplin kerja serta Kondisi kerja yang selalu dibawah tekanan target yang maksimal dimana setiap saat harus berhadapan dengan aparat hukum, sedangkan kompensasi berupa pembayaran TPP selalu terlambat, kompensasi perjalanan dinas yang kurang memadai dan tidak adanya Honor kegiatan yang sifatnya menjadi tanggung jawab pegawai sedangkan tugas yang dilaksanakan penuh resiko, kurangnya apresiasi pimpinan kepada bawahannya serta banyaknya

tekanan yang menuntut kinerja optimal selain itu kompensasi non finansial juga berperan dalam rendahnya motivasi dan semangat kerja pegawai seperti kondisi kerja yang tidak nyaman yang disebabkan sarana prasarana fasilitas yang kurang memadai mengakibatkan berimbasnya pada pencapaian target serta menghambat fokus dan kinerja pegawai. Jika hal ini selalu diabaikan maka akan menimbulkan berbagai masalah baik dikantor maupun di lokasi pelaksanaan Kegiatan dilapangan yang dapat terjadi seiring dengan aspek ketidakpuasan pegawai atas kompensasi yang diterima.

Selain masalah kompensasi faktor lain yang sering dikeluhkan pegawai yaitu Lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat alat perlengkapan kerja. Berdasarkan observasi penulis Lingkungan Kerja di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin juga belum kondusif hal ini terlihat dari suasana di lingkungan kerja kurang nyaman, hubungan dengan rekan kerja kurang terjalin baik, belum terciptanya lingkungan kerja yang baik, seperti meja kerja yang terlalu berdekatan hubungan dengan rekan kerja kurang terjalin baik serta kurangnya penerangan cahaya matahari diruang kerja penerangan hal ini dapat dilihat dari data pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 2
Data Inventaris Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
Kabupaten Musi Banyuasin

No.	Sarana penunjang	Jumlah	Keterangan
1.	Kendaraan operasional roda empat	7	4 Kondisi Baik 3 Rusak Berat
2.	Kendaraan roda Dua	5	Cukup Baik
3.	Komputer	20	12 Kondisi Baik 8 Rusak Berat

No.	Sarana penunjang	Jumlah	Keterangan
4.	Laptop	8	3 Kondisi Baik 5 Rusak Berat
5.	Mesin Fotocopy	2	Rusak Berat
6.	Printer	12	8 Kondisi Baik 4 Rusak Berat
7	Penghancur kertas	7	1 Kondisi Baik 6 Rusak Berat
8	Proyektor	3	1 Kondisi Baik 2 Rusak Berat
9	Meja dan Kursi	70 Set	50 Kondisi Baik 20 Rusak Berat
10	Jaringan Internet	20 Mbps	Kurang

Sumber : Dinas PUPR Kabupaten Musi Banyuasin, 2025

Hal lainnya yang terkait dengan motivasi kerja juga ditemukan dalam pengamatan penulis, yaitu stress dan beban kerja yang berlebihan serta minimnya kesempatan pegawai untuk berkembang, Penumpukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas dan fungsi pegawai serta perusahaan kurang memberikan peluang untuk pengembangan keterampilan dan pelatihan sehingga pegawai tidak melihat adanya kemajuan atau kemampuan pengembangan keterampilan hal ini tentu saja membuat motivasi yang tertanam dalam diri pegawai akan berkurang. Dengan tidak terpenuhkannya kompensasi secara non finansial yang diterima pegawai dan juga berkurangnya motivasi dalam diri pegawai tentu saja akan berdampak pada kinerja organisasi serta kurangnya kerja sama antar sesama pegawai, tidak adanya komunikasi yang baik yang mengakibatkan koordinasi bawahan dengan atasan kurang lancar.

Dari latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan Judul “**Efek Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya keinginan pegawai untuk bekerja tanpa harus menunggu perintah dari atasan
2. Banyaknya pegawai yang tidak memiliki inisiatif dan kurangnya ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan fungsi jabatannya sebagai pegawai.
3. Kompensasi yang terbatas pada Gaji dan pembayaran TPP sering terlambat, kompensasi perjalanan dinas yang kurang memadai sedangkan tugas yang dilaksanakan penuh resiko.
4. Beban Kerja yang tinggi dan beresiko dan tekanan yang menuntut kinerja lebih optimal.
5. Kurangnya apresiasi pimpinan kepada bawahannya sehingga pegawai tidak termotivasi dalam mencapai target kinerja serta sarana prasarana fasilitas yang kurang memadai
6. Suasana di lingkungan kerja kurang nyaman, hubungan dengan rekan kerja kurang terjalin baik serta kurangnya penerangan cahaya matahari diruang kerja
7. Stress dan beban kerja yang berlebihan serta minimnya kesempatan pegawai untuk berkembang, perusahaan kurang memberikan peluang untuk pengembangan keterampilan dan pelatihan
8. Tidak adanya komunikasi yang baik sehingga mengakibatkan koordinasi bawahan dengan atasan kurang lancar.

9. Belum terciptanya lingkungan kerja yang baik, seperti meja kerja yang terlalu berdekatan dan sirkulasi udara yang kurang baik
10. Penurunan Motivasi yang menyebabkan pegawai kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.
11. Minimnya fasilitas pendukung dalam melakukan aktivitas kerja seperti kesediaan fasilitas kendaraan operasional, fasilitas peralatan dan perlengkapan yang tidak memadai sehingga menyebabkan hasil kerja kurang maksimal.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan Efek kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Musi Banyuasin.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin ?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin ?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin ?

5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin.

1.6. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian adalah bagian keuntungan atau potensi yang dapat diperoleh oleh pihak tertentu setelah suatu penelitian diselesaikan. Oleh karena itu, dalam manfaat penelitian ini harus diuraikan secara terperinci manfaat atau

apa gunanya hasil penelitian nanti (Sugiyono 2017). Dengan penelitian ini diharapkan hasil yang didapat akan ada manfaatnya :

1. Bagi Instansi

Penelitian ini bertujuan untuk dapat memberikan informasi dan pengetahuan serta Sebagai salah satu pertimbangan bagi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin untuk lebih memperhatikan Kompensasi dan Lingkungan Kerja pegawai dan motivasi kerja dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini bertujuan untuk menerapkan metode dan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dan dapat melatih untuk menganalisa masalah yang ada di dalam sebuah instansi serta mampu untuk menanganinya.

3. Bagi para pembaca

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran serta dapat digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan untuk bidang kajian yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita. (2019). *Perencanaan Infrastruktur Transportasi Wilayah Graha Ilmu : Yogyakarta*. Graha Ilmu.
- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: ZANAF A PUBLISHING.
- Ali, Rifqi, Mubaroq Wandy, Zulkarnaen Stie, Muhammadiyah Bandung, Jl Karapitan, and No 143 Bandung. 2017. "KARYAWAN PADA SHADIQ SHARIA EX. BPRS CIPAGANTI BANDUNG." 1(3).
- Arikunto. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program*. Vol. 17. Pustaka Pelajar, 53.
- Balaka, Muh. Y. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Basyid, Abdul. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 7. doi: 10.52624/manajerial.v7i1.2430.
- Busro, Muhammad. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 1. expert.
- Chin, W., W. (2013). *The partial least squares approach for structural equation modeling*. In George A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research*, Lawrence Erlbaum Associates.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta..
- Ekowati, Dhiana. (2022). *Manajemen Produksi Dan Operasi*.
- Enden Suryati, Nursaima Harahap, and Mujito. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Perencanaan Hingga Transformasi Digital*. Vol. 83. 1st ed. edited by A. Fitriyanti. EDU PUBLISHER.
- Fauzi, Ahmad, Fitriani Latief, and Shandra Bahasoan. (2023). "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar." *Jurnal Manuver* 1(1):1–14.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali I, H Latan (2015). *Partial Least Squares Konsep. Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang
- Haganta Sembiring, Jericho, and Arif Partono Prasetio. (2018). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Biznet Networks Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)." *Jericho Haganta Sembiring* 1(4):263–72.
- Hair, J. F., Hut, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd Edition). Sage Publication Inc., Thousand Oaks, CA.
- Hair, J. F. et. al. 2019. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling-. Based Discrete Choice Modeling: An Illustration In Modeling Retailer*.
- Haryono, S. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Manajemen*. PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.

- Henseler, J., et al. (2014). Common Beliefs and Reality about Partial Least Squares: Comments on Rönkkö & Evermann (2013), *Organizational Research Methods*
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Jannah, Karimuddin Abdullah Misbahul, Ummul Aiman, Suryadin Hasda, Zahara Fadilla, Taqwin Masita Ketut Ngurah Ardiawan, and Meilida Eka Sari. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif*. edited by I. Ahmaddien. Widina Bhakti Persada.
- Jurdi, Fatahullah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing)*. Intrans Publishing.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Kristanti, Desi, Adrie Charviandi, Pniah Juliawati, and Budi Harto. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhallindo.
- Kurniawan, Adi. (2023). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Aparat Desa Di Kecamatan Lais Kabupaten Musi Banyuasin." Universitas Tridinanti Palembang.
- Kouvanda & Hancock, G. R. (2016). *Structural equation modeling The reviewer's guide to quantitative methods in the social sciences* (pp. 445- 456): Routledge.
- Lajatuma, Terry Awitanto, Elva Nuraiana, and Juli Murwani. (2023). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun*.
- Laoli, Rizky, Arna Suryani, and Fakhrol Rozi Yamali. (2023). "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari." *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 8(2):1617. doi: 10.33087/jmas.v8i2.1427.
- Lianasari, Meta, and Slamet Ahmadi. (2022) "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi* 21(1):43–59. doi: 10.32639/fokbis.v21i1.106.
- Luthans, Fred. (2018). *Perilaku Organisasi*. edisi 10. Andi Offset.
- Mahmudi. (2018). *Manajemen Kinerja Sektor Public*. UPP STIM YKPN.
- Manao, Sumanti, Anis. (2022) "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marnis, Priyono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mathis, Robert & Jackson. (2017). *Human Resource Management*. (Edisi 10). Salemba Empat.
- Memon, M. A., & dkk. (2017). The relationship between training satisfaction, organisational citizenship behaviour, and turnover intention. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(3), 267-290

- Moenir, A. S. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nitisemito, Al. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugraha, Alvi, Dan Sri, and Surjani Tjahjawati. (2017). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3(3):24.
- Nurbudiwati. (2018). “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut.. .” *Journal of Knowledge Management* VOI 12(No. 1).
- Pagiu, C. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Malang: Pt. Literasi Nusantara Abadi Grup .
- Pahira, Siti Hapsah, and Rio Rinaldy. (2023). “Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi.” *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 3(03):810–17. doi: 10.59141/comserva.v3i03.882.
- Rahmadani, Ilham Labbase, Munawir Nasir, and Masruhi Kamidin. (2023). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Center of Economic Students Journal* 6(2):116–26. doi: 10.56750/csej.v6i2.577.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan* . Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Management. Jilid 1. Edisi 13*. Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga.”.
- Sarwono, J. (2014). *Path analysis dengan SPSS*. Jakarta, Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Handbook of Market Research* , 1-40.
- Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Silva, Moniquelly B.(2016). “Percepção Da População Assistida Sobre a Inserção de Estudantes de Medicina Na Unidade Básica de Saúde.” *Trabalho de Conclusão de Curso* 1(9):1–10. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- Sofie, F., & Fitria, S. E. (2018). “Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.” *Jurnal Wacana Ekonomi*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M., Priansa, D. J. (2018). *Sumardjo, M., Priansa, D.J. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep - Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta. Vol. 1. Alfabeta.
- Supomo, R., and Eti Nurhayati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. III. edited by L. Malyani. YRAMA WIDYA.
- Suwondo. (2019). “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan.” *JMK* 17(2):135–144.

- Tutus, Ndaru, Priyo Handoko, Arik Susbiyani, and Ni Nyoman Putu Martini. (2022). "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Online) JURNAL MANAJEMEN* 14(1):2022–2181. doi: 10.29264/jmmn.v14i1.10879.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Utami, Febrina, Msy Mikial, Yolanda Veybitha, Fakultas Ekonomi, Dan Bisnis, Universitas Tridinanti, and Sumatera Selatan. 2023. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang*. Vol. 1.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wong, K. K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24(1).1-32
- Yasser, Muhammad. (2023). *The Influence Of Leadership Style And Compensation On Employee Performance In Mediating Work Motivatioan at PT. Alrazaak Abadi Mandiri in Makassar*.
- Yulandri, Yulandri, and Onsardi (2020) "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting* 1(2):203–13. doi: 10.31539/budgeting.v1i2.1238.