

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG KOTA PALEMBANG YANG
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : INDAH FITRIANI

NPM : 255341017

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG KOTA PALEMBANG YANG
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA**

Nama : INDAH FITRIANI
NPM : 255341017
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota
Palembang Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 03/10/26 Pembimbing I

: 

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

Tanggal 03/10/26 Pembimbing II

: 

Dr. M. Ima Andriyani. S.E., M.Si
NIDN : 0201018001

Mengetahui :

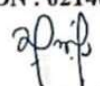
Dekan FEB

Kaprodi MM

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

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


Tanggal 03/10/2026


Tanggal 03/10/2026

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PALEMBANG YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti

Nama : INDAH FITRIANI
NPM : 255341017
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

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

Tanggal

Tanda Tangan

03/10/2026

Anggota Penguji :

1. Dr. M. Ima Andriyani. S.E., M.Si
NIDN : 0201018001

03/10/2026

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

03/10/2026

Mengetahui :

Palembang, 03/10/2026
Dekan FEB



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

Palembang, 03/10/2026
Kaprodi MM

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

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang Berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja”**.

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.H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS, sekaligus selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk membirikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
4. Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si, sekaligus selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk membirikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
6. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.,MM
7. Para dosen dan pihak-pihak yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Kedua Orangtua bapak dan ibu yang sangat kucintai.
9. Saudara dan Teman selalu memberikan dukungan dan semangat.

10. Teman- teman Angkatan 53 MM UTP yang kusayangi.
11. Semua Pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

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 Manajemen Sumber Daya Manusia.

Palembang, ...2026

Penulis

ABSTRAK

INDAH FITRIANI, Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja, dibawah bimbingan Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.CA., CSRS, dan Ibu Dr. M. Ima Andriyani. S.E., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang. Populasi penelitian berjumlah 243 pegawai, terdiri dari ASN dan PPPK. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik simple random sampling dengan rumus Slovin yang menghasilkan 71 responden. Data dianalisis menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Secara parsial, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya, Motivasi Kerja terbukti secara signifikan memediasi pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Nilai R-Square untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,936, menunjukkan kontribusi variabel independen sebesar 93,6%. Sementara itu, nilai R-Square Kinerja Pegawai mencapai 0,980, mengindikasikan bahwa model penelitian mampu menjelaskan varian kinerja sebesar 98,0%.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan bagi manajemen Dinas PUPR Kota Palembang untuk melakukan optimalisasi pada indikator-indikator dengan kontribusi terendah. Pada variabel Kinerja, pimpinan perlu menciptakan lingkungan kerja suportif melalui program mentoring dan pelatihan resilience untuk membangun pola pikir optimis pegawai. Untuk meningkatkan Motivasi, manajemen perlu memperluas keterlibatan pegawai dalam proyek strategis guna menumbuhkan sense of belonging. Pada aspek Kompetensi, penguatan komunikasi melalui kegiatan team building berkala sangat diperlukan untuk meminimalisir miskomunikasi teknis. Terakhir, terkait Kompensasi, diperlukan evaluasi berkala terhadap tunjangan dan pemberian apresiasi non-finansial berbasis prestasi agar selaras dengan harapan pegawai dan beban kerja. Penyesuaian skema kompensasi yang adil dan transparan diharapkan menjadi stimulus kuat dalam meningkatkan dedikasi pegawai bagi pembangunan infrastruktur Kota Palembang.

Kata kunci : Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

INDAH FITRIANI, "The Effect of Competence and Compensation on Employee Performance at the Palembang City Public Works and Spatial Planning Agency, Mediated by Work Motivation," under the guidance of Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.CA., CSRS, and Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si.

This study aims to analyze the influence of Competence and Compensation on Employee Performance, with Work Motivation as a mediating variable, at the Palembang City Public Works and Spatial Planning Agency (PUPR). The study population consisted of 243 employees, consisting of civil servants (ASN) and government employees (PPPK). Sampling was conducted using simple random sampling with the Slovin formula, resulting in 71 respondents. Data were analyzed using a Structural Equation Modeling (SEM) approach based on Partial Least Squares (PLS) using SmartPLS software.

The results showed that Competence and Compensation significantly influence Work Motivation. Partially, Competence, Compensation, and Work Motivation were also shown to have a significant influence on Employee Performance. Furthermore, Work Motivation was shown to significantly mediate the influence of Competence and Compensation on Employee Performance. The R-square value for the Work Motivation variable was 0.936, indicating a 93.6% contribution from the independent variable. Meanwhile, the R-square value for Employee Performance reached 0.980, indicating that the research model was able to explain 98.0% of the performance variance.

Based on these findings, it is recommended that the management of the Palembang City Public Works and Public Housing Agency optimize the indicators with the lowest contributions. For the Performance variable, leadership needs to create a supportive work environment through mentoring programs and resilience training to build an optimistic mindset in employees. To increase Motivation, management needs to expand employee involvement in strategic projects to foster a sense of belonging. For the Competence aspect, strengthening communication through regular team-building activities is essential to minimize technical miscommunication. Finally, regarding compensation, regular evaluation of benefits and performance-based non-financial rewards are needed to align with employee expectations and workload. Adjusting a fair and transparent compensation scheme is expected to be a strong incentive to increase employee dedication to Palembang City's infrastructure development.

Keywords: Competence, Compensation, Work Motivation, Employee Performance

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : INDAH FITRIANI

NPM : 255341017

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang

Judul tesis : Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang Yang
Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

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 Tridianti 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 penulisan 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, 2026

Yang menyatakan,


INDAH FITRIANI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis yang bernama lengkap Indah Fitriani lahir pada hari Senin, 17 Februari 1997. Penulis merupakan anak pertama dari lima bersaudara pasangan Kgs Ahmad Sofyan dan Winda. Memulai pendidikan formal di TK Artha Kencana Mulya pada tahun 2002 dan pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan di SD Negeri 61 lulus pada tahun 2008. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 6 Palembang dan menyelesaikan pada tahun 2011. Pendidikan menengah atas di SMK Negeri 1 Palembang dengan jurusan Akuntansi dan lulus pada tahun 2014.

Pada tahun 2016, ia diterima di Program Studi S-1 Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Tridinanti Palembang dan berhasil menyelesaikan studinya pada tahun 2021 dalam keadaan Covid. Kemudian penulis kembali melanjutkan pendidikan ke jenjang Pascasarjana S-2 Magister Manajemen di Universitas Tridinanti pada tahun 2024. Selama menempuh pendidikan penulis banyak mendapatkan pengalaman hidup yang sangat bermanfaat, baik pengalaman akademik dan non-akademik. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tua, keluarga dan teman-teman yang telah membantu penulis dari segi materi/material.

Harapannya setelah selesai pendidikan S-2 ini, penulis dapat terus bertumbuh dan berkembang serta dapat mengamalkan ilmu pengetahuan yang telah didapatkan guna untuk memajukan pendidikan di Indonesia. Penulis juga bercita-cita suatu saat dapat mendapatkan pekerjaan impian sebagai Dosen di salah satu Universitas yang ada di Indonesia.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
SURAT PERNYATAAN	viii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah	10
1.4 Perumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Kegunaan Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	13
2.1. Kajian Pustaka.....	13
2.1.1 Kinerja.....	13
2.1.2 Motivasi Kerja	23
2.1.3 Kompetensi	28
2.1.4 Kompensasi.....	33
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan.....	38
2.3 Kerangka Berpikir	41
2.4 Hipotesis Penelitian.....	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	49

3.2	Populasi dan Sampel	49
3.2.1	Populasi	49
3.2.2	Sampel	50
3.3	Variabel dan Definisi Operasional	51
3.4	Instrumen Penelitian	56
3.5	Teknik Analisis Data	56
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN		62
4.1.	Hasil Analisis	62
4.2	Pembahasan Hasil	82
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN		93
5.1	Kesimpulan	93
5.2	Implikasi Kebijakan	94
5.3	Saran	95
DAFTAR PUSTAKA		96
LAMPIRAN		101

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kota Palembang Tahun 2022–2024	2
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Yang Relevan	38
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	49
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja	52
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	53
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompetensi.....	54
Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompensasi	55
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Gender.....	62
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia	63
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	64
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban.....	65
Tabel 4. 5 Kategori Jawaban Responden	65
Tabel 4. 6 Hasil Pengujian Validitas (Loading Factor) Running 1.....	67
Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Validitas (Loading Factor) Running 2.....	70
Tabel 4. 8 Average Variance Extracted (AVE).....	71
Tabel 4. 9 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	72
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4. 11 Nilai R-Square (R^2).....	75
Tabel 4. 12 Hasil F2.....	75
Tabel 4. 13 Path Coefficients	78
Tabel 4. 14 Data Indirect Effect.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	47
Gambar 4. 1 Full Model Setelah Dikalkulasikan 1	66
Gambar 4. 2 Full Model Setelah Dikalkulasikan 2	69
Gambar 4. 3 Hasil uji T-Statistik Antar Variabel	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi modern dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi elemen kunci dalam memastikan bahwa pegawai mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang baik tidak hanya mencakup pengaturan struktur kerja, tetapi juga peningkatan kualitas pegawai melalui pengembangan kompetensi, pemberian kompensasi yang tepat, serta penguatan motivasi kerja. Keberhasilan pengelolaan aspek-aspek tersebut pada akhirnya tercermin dalam kinerja pegawai yang menjadi indikator keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas organisasi.

Kinerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting dalam MSDM karena menjadi ukuran keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas organisasi. Menurut Afandi (2021:72), kinerja adalah hasil kerja pegawai berdasarkan standar dan indikator yang ditetapkan organisasi. Lebih jauh, Juniarti & Putri (2021:41) menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompetensi, motivasi, dan komitmen kerja. Artinya, kinerja tidak muncul secara otomatis, tetapi dipengaruhi oleh berbagai aspek internal maupun eksternal pegawai.

Salah satu instansi yang memiliki peran strategis dalam pembangunan dan pelayanan publik adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang. Instansi ini bertanggung jawab atas pembangunan infrastruktur,

pemeliharaan fasilitas umum, dan penataan ruang kota. Kompleksitas pekerjaan menuntut pegawai memiliki kompetensi yang kuat, motivasi yang tinggi, serta didukung kompensasi yang layak. Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menjalankan berbagai program pembangunan infrastruktur, pelayanan teknis, serta penataan ruang kota. Namun, berdasarkan evaluasi internal, masih terdapat sejumlah tantangan yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum mencapai standar yang diharapkan. Untuk menggambarkan kondisi tersebut secara lebih jelas, berikut disajikan capaian kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Palembang selama tiga tahun terakhir, yaitu tahun 2022 hingga 2024.

Tabel 1. 1
Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kota Palembang Tahun 2022–2024

No	Sasaran Kinerja Pegawai	2022	2023	2024	Keterangan
1	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan infrastruktur	68%	71%	74%	Meningkat perlahan tetapi jauh dari target 90%; banyak proyek terlambat.
2	Kualitas hasil pekerjaan (ketelitian, kerapian, kesesuaian standar)	65%	67%	70%	Pengawasan mutu belum optimal; masih ditemukan pekerjaan tidak sesuai standar teknis.
3	Tingkat penyelesaian program kerja tahunan	72%	75%	77%	Banyak program tidak selesai tepat waktu karena kurangnya koordinasi internal.
4	Penanganan aduan masyarakat mengenai infrastruktur	60%	63%	66%	Respons terhadap aduan lambat; keterbatasan SDM lapangan memengaruhi layanan.
5	Pemanfaatan teknologi kerja & administrasi digital	58%	62%	68%	Penguasaan teknologi masih rendah; pegawai belum

No	Sasaran Kinerja Pegawai	2022	2023	2024	Keterangan
					terbiasa dengan sistem digital.
6	Disiplin kehadiran dan kepatuhan jam kerja	75%	76%	79%	Masih terdapat pegawai dengan tingkat kehadiran kurang baik dan sering terlambat.
7	Kemampuan bekerja sama dalam tim	70%	72%	74%	Kerja sama meningkat tetapi belum stabil; koordinasi antarbidang masih lemah.
8	Kemampuan mengambil keputusan & tanggung jawab kerja	64%	66%	69%	Pegawai sering menunggu arahan atasan; inisiatif rendah.
9	Kemampuan adaptasi terhadap perubahan dan tuntutan pekerjaan	67%	69%	71%	Adaptasi masih lambat terutama dalam menghadapi perubahan teknis atau kebijakan.
10	Kreativitas & inisiatif dalam menyelesaikan masalah lapangan	55%	58%	62%	Indikator terendah; pegawai kurang inovatif dan sering menunggu instruksi.

Sumber: Dinas PUPR Kota Palembang, 2025

Berdasarkan evaluasi internal Dinas PUPR Kota Palembang selama tahun 2022–2024, capaian kinerja pegawai menunjukkan peningkatan, namun kenaikannya masih lambat dan belum memenuhi target ideal 90%. Pada indikator ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan infrastruktur, capaian kinerja meningkat dari 68% (2022) menjadi 71% (2023) dan 74% (2024), namun masih jauh dari target sehingga masih terdapat proyek yang terlambat. Kualitas hasil pekerjaan juga berada pada level 65% (2022), 67% (2023), dan 70% (2024), yang mengindikasikan pengawasan mutu belum optimal dan masih ditemukan hasil pekerjaan yang tidak sesuai standar teknis. Tingkat penyelesaian program kerja tahunan hanya mencapai 72% (2022), 75% (2023), dan 77% (2024), yang menunjukkan masih ada program yang tidak selesai tepat waktu, salah satunya dipengaruhi oleh koordinasi internal yang belum efektif.

Permasalahan kinerja juga terlihat pada aspek respons layanan dan adaptasi kerja. Penanganan aduan masyarakat mengenai infrastruktur berada pada capaian 60% (2022), 63% (2023), dan 66% (2024), menunjukkan respons terhadap aduan masih lambat dan dipengaruhi keterbatasan SDM lapangan. Pemanfaatan teknologi kerja dan administrasi digital termasuk indikator yang rendah yaitu 58% (2022), 62% (2023), dan 68% (2024), yang menandakan penguasaan teknologi belum merata dan pegawai belum terbiasa dengan sistem digital. Selain itu, indikator kreativitas dan inisiatif dalam menyelesaikan masalah lapangan menjadi capaian terendah yaitu 55% (2022), 58% (2023), dan 62% (2024). Rendahnya kreativitas dan inisiatif menguatkan indikasi bahwa sebagian pegawai masih menunggu instruksi dan belum optimal dalam mengambil keputusan secara mandiri. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan secara serius, baik dari sisi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, respons layanan, maupun inisiatif kerja.

Fenomena tersebut selaras dengan kondisi kerja yang masih menunjukkan pekerjaan administrasi dan lapangan yang belum sepenuhnya rapi, teliti, dan konsisten sesuai ketentuan. Masih ditemukan penyelesaian pekerjaan melebihi waktu yang ditargetkan serta belum tercapainya penyelesaian tugas secara stabil dari waktu ke waktu. Pada aspek tanggung jawab, beberapa pegawai masih membutuhkan dorongan atasan untuk mengambil keputusan, sedangkan partisipasi aktif dalam kegiatan kerja dan inisiatif penyelesaian masalah belum merata. Jika kondisi ini tidak ditangani, keterlambatan pekerjaan, ketidaksesuaian standar teknis, serta lambatnya respons aduan berpotensi menghambat pencapaian target program dan menurunkan kualitas layanan publik.

Selain itu fenomena lainnya yang tampak diantaranya pekerjaan administrasi dan lapangan yang belum sepenuhnya rapi, teliti, dan sesuai ketentuan kerja. Masih ditemukan pegawai yang menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu yang ditargetkan serta belum mampu mencapai jumlah penyelesaian tugas secara konsisten. Pada aspek tanggung jawab, beberapa pegawai membutuhkan dorongan atasan untuk mengambil keputusan, sementara kreativitas dan partisipasi aktif dalam kegiatan kerja juga belum merata. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas, kuantitas, rasa tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif pegawai masih memerlukan peningkatan signifikan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah **motivasi kerja**. Motivasi menjadi dorongan yang membuat pegawai bekerja lebih giat dan berkomitmen mencapai tujuan organisasi. Luthans (2021:115) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi terbukti memiliki kontribusi signifikan pada kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan Purwanto (2023:88) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap efektivitas dan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian, tingkat motivasi yang rendah dapat berdampak langsung pada turunnya kualitas kinerja. Selain persoalan kinerja, motivasi kerja juga menjadi isu penting yang muncul dalam lingkungan Dinas PUPR Kota Palembang. Beberapa pegawai menunjukkan antusiasme yang tinggi untuk berprestasi, namun sebagian lainnya cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban tanpa dorongan untuk menghasilkan kinerja terbaik. Ada pegawai yang merasa kurang dihargai, kurang diakui keberadaannya, atau belum mendapatkan ruang untuk terlibat dalam berbagai kegiatan. Di samping itu, tidak semua pegawai memiliki keinginan untuk meningkatkan posisi, mengambil peran

strategis, atau memengaruhi proses kerja. Variasi tingkat motivasi ini dapat menjadi pemicu perbedaan kualitas kinerja di antara pegawai.

Selain motivasi, **kompetensi** juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, serta karakteristik individu yang menunjang kemampuan kerja. Menurut Kasmir (2021:132), kompetensi adalah kemampuan kerja yang mencakup aspek sikap, kemampuan teknis, dan pengetahuan. Kompetensi diketahui dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana disampaikan oleh Suarniti & Bagia (2022:54) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, kompetensi yang baik menjadi dasar tercapainya hasil kerja yang berkualitas. Dalam menjalankan tugas, masih terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam menganalisis situasi kerja yang kompleks dan dalam merumuskan tujuan pekerjaan secara terarah. Selain itu, kemampuan membangun komunikasi yang efektif, beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, serta menunjukkan sikap saling menghargai belum sepenuhnya konsisten antarsesama pegawai. Penguasaan fasilitas kerja dan teknologi pendukung juga tidak merata, terlebih dengan meningkatnya digitalisasi proses administrasi dan layanan. Keterbatasan tersebut dapat berpengaruh pada kecepatan, ketepatan, dan hasil kerja yang diharapkan.

Faktor lainnya adalah **kompensasi**, yakni bentuk balas jasa atau penghargaan yang diterima pegawai atas kinerja yang telah diberikan. Menurut Hasibuan (2023:121), kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai sebagai pengakuan atas kontribusinya. Kompensasi memiliki keterkaitan kuat dengan kinerja, seperti dinyatakan Silalahi & Nurmayanti (2023:77) bahwa kompensasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidaksesuaian kompensasi dengan beban dan hasil kerja dapat menurunkan motivasi dan, pada akhirnya, berdampak pada menurunnya kinerja.. Pada Dinas PUPR Kota Palembang, terdapat keluhan terkait kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan, terutama bagi pegawai lapangan yang menangani tugas-tugas dengan risiko tinggi. Selain itu, insentif dan bonus yang diterima belum sepenuhnya dianggap sebanding dengan hasil kerja. Beberapa pegawai juga menilai bahwa tunjangan, asuransi, fasilitas, dan bentuk penghargaan lain belum cukup memenuhi kebutuhan kerja dan kehidupan. Ketidakselarasan antara beban kerja, risiko pekerjaan, dan imbalan yang diperoleh dapat berdampak pada semangat kerja pegawai.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja memiliki hubungan yang saling memengaruhi. Namun, terdapat sejumlah celah penelitian (*research gap*) yang membuat studi ini penting dilakukan. Penelitian Pariesti, Christa, dan Meitiana (2022) menunjukkan bahwa kompetensi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, tetapi hasil ini berbeda dengan penelitian Santika et al. (2023) yang menegaskan bahwa kompensasi lebih memengaruhi motivasi. Penelitian Lianasari dan Ahmadi (2022) menyatakan bahwa kompetensi meningkatkan motivasi, namun Fauzi et al. (2023) justru menemukan bahwa kompensasi lebih dominan. Selain itu, Suarniti dan Bagia (2022) menunjukkan pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja, tetapi berbeda dengan Masruroh et al. (2023) yang menemukan pengaruh kompetensi melalui motivasi. Inkonsistensi lain terlihat pada penelitian Silalahi dan Nurmayanti (2023) yang menegaskan bahwa

kompensasi lebih menentukan kinerja, berbeda dengan penelitian yang menempatkan kompetensi sebagai faktor utama.

Perbedaan juga terlihat dalam peran motivasi sebagai mediator. Penelitian Ervina et al. (2023) menyatakan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja, bertentangan dengan penelitian Fauzan (2022) serta Pangestu dan Masman (2023) yang menunjukkan terjadinya mediasi tersebut. Perbedaan cakupan dan mekanisme hubungan variabel dalam berbagai penelitian ini memperlihatkan bahwa belum ada kesepakatan yang stabil mengenai variabel mana yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta bagaimana hubungan kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi..

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik ingin meneliti antar variabel tersebut. Apakah dengan adanya variabel *mediasi* dapat memediasi variabel independen terhadap variabel dependen, dan ingin mengetahui mana yang lebih besar pengaruhnya dengan atau tanpa variabel *mediasi*. Maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut, dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang antara lain :

1. Kinerja pegawai masih berada jauh di bawah target standar 90%, terlihat dari ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan kualitas hasil pekerjaan meningkat sedikit, namun tetap jauh dari standar karena masih banyak proyek terlambat dan hasil pekerjaan tidak sesuai spesifikasi teknis.
2. Kemampuan bekerja sama dalam tim serta tanggung jawab pegawai juga belum memadai, terlihat dari rendahnya inisiatif dan kecenderungan menunggu arahan atasan.
3. Beberapa pegawai menunjukkan antusiasme yang tinggi untuk berprestasi, namun sebagian lainnya cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban tanpa dorongan untuk menghasilkan kinerja terbaik.
4. Ada pegawai yang merasa kurang dihargai, kurang diakui keberadaannya, atau belum mendapatkan ruang untuk terlibat dalam berbagai kegiatan.
5. Masih terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam menganalisis situasi kerja yang kompleks dan dalam merumuskan tujuan pekerjaan secara terarah
6. Penguasaan fasilitas kerja dan teknologi pendukung juga tidak merata, terlebih dengan meningkatnya digitalisasi proses administrasi dan layanan.
7. Terdapat keluhan terkait kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan, terutama bagi pegawai lapangan yang menangani tugas-tugas dengan risiko tinggi.
8. Insentif, bonus, tunjangan, asuransi, fasilitas, dan bentuk penghargaan lain belum sepenuhnya dianggap sebanding dengan hasil kerja maupun kebutuhan pegawai.

1.3 Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang?
5. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang?

6. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang?
7. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang.
3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang.
4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang.
5. Pengaruh Motivasi Kerja Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang.
6. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang.

7. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang.

1.6 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang.
2. Sebagai salah satu pertimbangan bagi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang untuk lebih memperhatikan Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Kerja dalam manajemen sumberdaya manusia sehingga Kinerja Pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan nasional.
3. Secara teoritis :
 - a) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumberdaya manusia yang terkait dengan masalah Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja.
 - b) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
 - c) Sebagai salah satu input atau masukan bagi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafra Publishing.
- Agustini, F. (2022). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. UISU Press.
- Aprianto, N. K., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Barokah Di Larangan Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2205–2214.
- Apriyadi, D. T., Seran, G. G., & Sastrawan, B. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Karimah Tauhid*, 2(6), 2508-2519.
- Asniwati. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1161-1174.
- Budianto, R., & Sudarman, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 1–10.
- Ervina., Ferdinand., & Meitiana. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 4(2), 144-166.
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6(2), 1860-1880.
- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 558–580.
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *MANUVER: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Fauzi, A., Rustomo., & Lelisa, W. (2024). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT Transportasi Jakarta. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2193-2202.
- Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. *JEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(8), 1028-1042.
- Firdaus, A., Disman, & Masruroh, R. (2022). Efek Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 5(1).
- Gah, D. Z. R., & Syam, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. *Economics and Digital Business Review*, 3(1), 60-71.
- Haryanti, D., Winarsih, E., & Ngaisah. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Sukoharjo. *Jurnal Wirausaha dan Ilmu Ekonomi (WIRANOMIKA)*, 3(1), 1-9.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. PLN (Persero) UIP Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, 6(1), 182-202.
- Huseno, T. (2021). *Kinerja pegawai: Tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Imam, I., & Gunistiyo. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, dan Inovasi Layanan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *PERMANA: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 16(2), 223–254.
- Ismail, M., Rahmisyari, & Musafir. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Metta: Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(3), 2743–2756.
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor-faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi dan Etos Kerja dalam MSDM*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Kamilah, A., Saputra, T. A., & Rusmiati, W. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Cahaya Berlian. *PROSPEKS: Prosiding Pengabdian Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 2(2), 455-467.

- Kasmir. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktek). PT. Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia konsep dan studi kasus. CV. AA. Rizky.
- Kurnia, A., & Andi. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal Administrator: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(1), 1-10.
- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Value: Journal of Management and Business*, 8(1), 11-26.
- Luthans, F. (2021). Perilaku organisasi (Edisi Sepuluh). PT. Andi.
- Manao, A. S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1).
- Mangkunegara, A. A. P. (2022). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Mujahid., Sari, M. M., Riyadi, S., & Nurdin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu. *Jurnal Sinar Manajemen*, 9(3), 428-433.
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 38-51.
- Nuryadin, A., Rais., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBIR)*, 2(2), 129-135.
- Pangestu, W., & Masman, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Maxiar Indosurya yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(3), 790-796.
- Pramesthi, M. I., & Sutrisno. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2043–2054.
- Pramestya, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653-2665.

- Purwaningsih., P, Martini, N. N. P., Herlambang, T., & Prayogi, A. R. Y. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *JAFTA*, 5(1), 1-14.
- Purwanto, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *JMA: Journal of Metaverse Adpertisi*, 2(2), 29-42.
- Qomari, N., & Claudia, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 11(2), 132-145.
- Ravee, R., & Yusianto, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(2), 392-401.
- Reginald, L., & Andani, K. W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(3), 647-655.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Rochmah, A. N., Suhartono, & Setyawati, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus: Karyawan PT. BPR Chandra Muktiartha). *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 3(4), 1498-1527.
- Santika, I. P., Mustika, I. K., Iswari, I. A. M. A. P., & Budiasa, I. K. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi Di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan. *RELASI: Jurnal Ekonomi*, 19(1), 146-157.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *JAMANE: Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 28-36.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. N., Rusman, I. R., Simarmata, N., Sari, Y. P., Novita, D., Hasanah, H., Kristanti, D., Sukaesih, I., Jaya, H., Nuraeni, & Arifin. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Setyadi, D. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dan penelitian ilmiah*. Samarinda: Haura Publishing.
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., Daengs GS, A., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). *Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent*

Raya Di Surabaya. JMCBUS: Journal of Management and Creative Business, 2(1), 82-96.

- Silalahi, E. E., & Nurmayanti, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) Kota Bekasi. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(6), 667-676.
- Sitorus, S. L., Fikri, M. A. A., & Yasykur, M. N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang Selatan. *JISMA: Journal of Information Systems and Management*, 4(1), 1-12.
- Suarniti, N. K. S., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 81-89.
- Sudira, D. (2022). Dampak kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto. *FADZAT: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2).
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Yuniasthy, E., Manisah., M., & Nasir, N. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tinggi Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Postgraduate Management Journal*, 5(1), 125-137.