

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN
BANYUASIN**

TESIS

Ditulis Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam
Menempuh Gelar Magister Manajemen



Nama : NITA ZULFIA
NPM : 214541027
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN BANYUASIN

Nama : NITA ZULFIA
NPM : 214541027
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

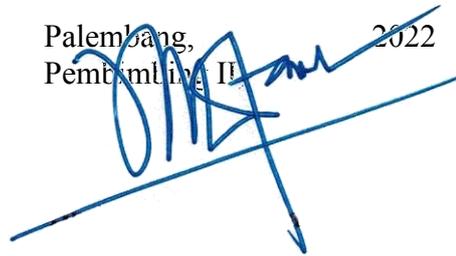
Menyetujui:

Palembang, 2022
Pembimbing I,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

Palembang, 2022
Pembimbing II



Dr. Irwan Pancasila, S.E., MM.

Mengetahui:

Palembang, 2022
Dekan FE UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE., m.Si., Ak., CA., CSRS

Palembang, 2022
Kaprodi MM UTP,



Dr. Sari Sakarina, SE, MM

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI SERTA DAMPAKNYA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DISKOMINFO
KABUPATEN BANYUASIN**

**Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang**

NAMA : NITA ZULFIA
NPM : 214541027
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

Ketua Penguji :	Tanggal	Tanda Tangan
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si	
Anggota Penguji :		
1. Dr. Irwan Pancasila, S.E., MM	
2. Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si	

Mengetahui:

Palembang, 2022
Dekan FE UTP,

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

Palembang, 2022
Kaprod MM UTP,

Dr. Sari Sakarina, SE, M.M

ABSTRAK

Nita Zulfia, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja serta dampaknya terhadap Produktivitas Kerja pada Diskominfo Kabupaten Banyuasin", Pembimbing Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si. dan Dr. Irwan Pancasila, S.E., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan serta menganalisa Pengaruh Langsung yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi kerja, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja, serta Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri / Aparatur Sipil Negara Diskominfo Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 43 orang. Analisis data penelitian menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Model analisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan komposisi Sub-struktur: Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel eksogen, Produktivitas Kerja variabel endogen, dan Motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Dari hasil pengujian Hipotesis ditemukan sebagai berikut : 1) Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin. 3) Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin. 4) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin. 5) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Banyuasin.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Nita Zulfia, *The Effect of Compensation and Work Environment on Work Motivation and its Impact on Work Productivity at Diskominfo Banyuasin Regency*", Supervisors Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Sc. and Dr. Irwan Pancasila, S.E., MM.

This study aims to determine and prove and analyze the direct effect of compensation and work environment on work motivation, the effect of compensation and work environment on work productivity, and the effect of work motivation on work productivity. Banyuasin, totaling 43 people. Analysis of research data using descriptive and inferential statistical methods. The analysis model uses the Structural Equation Model (SEM) with the composition of Sub-structures: Compensation and Work Environment as exogenous variables, endogenous variable work productivity, and work motivation as intervening variables.

From the results of hypothesis testing, it was found as follows: 1) Compensation has an effect on work motivation of employees of the Diskominfo Banyuasin Regency. 2) Work environment affects the work motivation of employees of the Banyuasin Regency Discominfo. 3) Compensation has an effect on Work Productivity of the employees of Diskominfo Banyuasin Regency. 4) Work environment affects the work productivity of employees of the Banyuasin District Communication and Information Technology. 5) Work Motivation has an effect on Work Productivity of Diskominfo employees in Banyuasin Regency.

Keywords: Compensation, Work Environment, Work motivation, Work productivity

KATA PENGANTAR

Puji Dan Syukur Kepada Allah Swt, Atas Limpahan Rahmat Dan Hidayah-Nya Sehingga Tesis Yang Berjudul “Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Diskominfo Kabupaten Banyuasin” dapat diselesaikan dengan baik.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti 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 Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak., CA. CSRS
4. Kepala Prodi Magister Manajemen Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si
5. Pembimbing I Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si dan Pembimbing II Dr. Irwan Pancasila, S.E., MM., yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.

6. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian Tesis ini.
7. Kedua orang tua dan adik-adikku serta seluruh keluargaku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
8. Teman-teman angkatan 45 MM UTP.

peneliti 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 di bidang SDM.

Palembang, Agustus 2022

Nita Zulfia

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
RIWAYAT HIDUP.....	xii
SURAT PERNYATAAN.....	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah	12
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	13
F. Kegunaan Penelitian	14
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Pustaka	15
1. Produktivitas Kerja.....	15
2. Motivasi Kerja.....	23
3. Kompensasi.....	30
4. Lingkungan Kerja.....	42
B. Hasil Penelitian Lain Yang Relevan.....	47
C. Kerangka Berpikir	51

D. Hipotesis Penelitian.....	55
------------------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	56
B. Desain Penelitian	56
C. Populasi dan Sampel.....	57
D. Sumber dan teknik Pengambilan Data.....	57
E. Variabel dan Definisi Penelitian	59
F. Metode Analisis Data	65
G. Hipotesis Statistika	73

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis	80
B. Pembahasan Hasil	104

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	110
B. Implikasi Kebijakan	111
C. Saran	112

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Data Laporan Monev Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin Periode Tahun 2019-2021.....	5
Tabel 1.2 Data Inventaris Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin.....	9
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Relevan.....	47
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	57
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Produktivitas Kerja.....	60
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	62
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompensasi.....	63
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 3.6 Scoring Untuk Jawaban Kuesioner.....	65
Tabel 3.7 Koefisien Reabilitas Alpha Crobach.....	71
Tabel 3.8 Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	71
Tabel 3.9 Evaluasi Model Struktural.....	72
Tabel 3.10 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic.....	75
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan kelamin....	81
Tabel 4.2 Deskripsi karekteristik responden berdasarkan usia.....	82
Tabel 4.3 Deskripsi karekteristik responden berdasarkan pendidikan.....	84
Tabel 4.4 Kategori jawaban	85
Tabel 4.5 Kategori jawaban responden.....	86
Tabel 4.6 Outer Loading Pls Algorithm I.....	90
Tabel 4.7 Average Variance Extracted (AVE).....	91
Tabel 4.8 Nilai Discrimant Validity (Cross Loading).....	93
Tabel 4.9 Koefisien Reabilitas Alpha Crobach.....	95
Tabel 4.10 Hasil uji Reabilitas.....	96
Tabel 4.11 Nilai R-Square (R ²).....	93
Tabel 4.12 Nilai F-Square (F ²).....	98
Tabel 4.13 Path Cofficient.....	100
Tabel 4.14 Data Indirect Effect.....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Hirarki Kebutuhan Dasar Maslow.....	26
Gambar 2.2	Alur pemberian kompensasi.....	37
Gambar 2.3	Kerangka Berpikir.....	54
Gambar 3.1	Diagram Jalur Penelitian.....	77
Gambar 4.1	Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	82
Gambar 4.2	Responden berdasarkan usia.....	83
Gambar 4.3	Responden berdasarkan pendidikan.....	85
Gambar 4.4	Full Model setelah dikalkulasi I.....	89

RIWAYAT HIDUP

Nita Zulfia, dilahirkan di Palembang, 01 Juni 1993 dari ayah Nasrullah dan Ibu Indrarini. Anak pertama dari empat bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2004 di SD Negeri 15 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2007 di SMP Negeri 18 Palembang dan Selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 10 Palembang Pada Tahun 2010. Pada Tahun 2010 masuk ke Jurusan Ekonomi Program Studi Akuntansi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Darma Pratama Palembang dan Lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2021 memasuki Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada Tahun 2019 mulai bekerja sebagai ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyuasin.

Palembang, Agustus 2022
Yang menyatakan



Nita Zulfia

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nita Zulfia, SE
NPM : 214541027
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyuasin.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang seluruhnya adalah hasil karya saya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penelitian tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penelitian ilmiah.
3. Jika di kemudian 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.

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

Palembang, Agustus 2022
Yang menyatakan


Nita Zulfia, SE

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi cepat meningkat. Cara kerja setiap organisasi senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan yang lebih canggih. Berkembangnya suatu organisasi tentunya tidak akan terlepas dari sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia bukan lagi dianggap sebagai pelaksana perintah dan kebijakan organisasi, tetapi lebih berperan sebagai subyek atau pelaku yang turut menentukan kelangsungan terhadap suatu organisasi atau organisasi. Pada saat ini fungsi sumber daya manusia diarahkan untuk menambah nilai yang tinggi pada suatu organisasi.

Masalah Sumber Daya Manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen dan yang lainnya tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia. Apabila sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasinya pun dapat berjalan efektif. Bila sebuah organisasi yang ingin maju, organisasi tersebut haruslah memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan produktivitas kerja yang baik.

Istilah dari produktivitas ini memiliki makna dan arti yang berbeda-beda untuk tiap orang yang berbeda. Hal ini berarti lebih banyak hasil dengan mempertahankan biaya yang tetap, mengerjakan segala sesuatu dengan benar bekerja lebih cermat dan lebih giat. Untuk mendapatkan produktivitas kerja yang

unggul dan berkualitas organisasi harus mampu memberikan kontribusi kepada pegawai sebagai balas jasa organisasi terhadap pegawai, balas jasa tersebut dapat berupa kompensasi.

Bila kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik, bahkan mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Agar tujuan organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai tercapai maka sudah menjadi kewajiban organisasi untuk memberikan motivasi kepada pegawai.

Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dapat pula menjadi masalah yang kompleks. Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, dengan memotivasi pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, oleh karena itu organisasi harus mampu memotivasi pegawai, terdapat beberapa hal yang mempengaruhi peningkatan emotivasi pegawai yaitu gaji atau upah (*reward*), prestasi, afiliasi, kekuasaan/karir, dengan adanya motivasi yang tinggi diharapkan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai.

Hal lain yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar

karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. (Diana Khairani Sofyan (2013: 20). Oleh sebab itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena menjadikan pegawai merasa nyaman dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas–tugasnya, kemudian, Sedarmayanti (2017:60) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu (1) lingkungan kerja fisik, yakni semua keadaan berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, dan (2) lingkungan kerja non fisik, yakni semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan antara atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Banyuasin adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuasin, Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 18 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Banyuasin di bentuk Organisasi Perangkat Daerah (OPD), salah satu diantaranya adalah Dinas Komunikasi dan Informatika. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyuasin dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Kabupaten Banyusin dengan dibantu Sekretariat dan 4 (empat) bidang yang menjalankan tugas serta fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika sesuai dengan peraturan Bupati Nomor 188 Tahun 2016, tentang struktur organisasi dan penjabaran tugas dan fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyuasin. Dengan susunan Organisasi sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat
3. Bidang Pengelolaan Komunikasi Publik
4. Bidang Pengelolaan Data Informasi dan Statistik
5. Bidang Infrastruktur Teknologi Informasi Komunikasi Persandian dan Keamanan Informasi

Adapun visi dari Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintahan Kabupaten Banyuasin, yaitu : “Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Transparan Dan Akuntabel Serta Pelayanan Publik Yang Prima Berbasis Teknologi Informasi Demi Menuju Banyuasin Cerdas”

Kemudian Misi dari Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintahan Kabupaten Banyuasin, yaitu :

1. Meningkatkan pelayanan informasi komunikasi dan data elektronik yang cepat, akurat dan aktual.
2. Meningkatkan transparansi, kontrol dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka penerapan konsep Open Government.
3. Mendorong peran media massa dalam rangka meningkatkan informasi yang beretika dan bertanggungjawab.
4. Mendorong masyarakat menggunakan Kompensasi secara sehat dan bertanggungjawab.
5. Memajukan Kabupaten Banyuasin sebagai kawasan mandiri dan berdaya saing.

Permasalahan Produktivitas kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) dapat terlihat dari pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan tenggat waktu yang diberikan. Sebagai contoh berdasarkan arahan dari Plt. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyuasin dihimbau kepada Kabid dan seluruh staff yang membidangi Bidang Infrastruktur Teknologi Informasi Komunikasi Persandian dan Keamanan Informasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sterilisasi keamanan Pemerintah Kabupaten Banyuasin pada bulan April namun pada kenyataannya tidak dapat diselesaikan hingga tenggat waktu bulan April.

Kuantitas dari produktivitas kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyuasin dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Laporan Monev Diskominfo Kabupaten Banyuasin
Periode Tahun 2019 - 2021

No	Program	2019		2020		2021	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	95,03	100	92,01	100	90,41
2	Program Informasi Dan Komunikasi Publik	100	97,99	100	95,33	100	90,11
3	Program Aplikasi Informatika	100	94,12	100	85,12	100	41,23
4	Program Penyelenggaraan Statistik Sektoral	100	98,95	100	80,25	100	75,00

No	Program	2019		2020		2021	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
5	Program Penyelenggaraan Persandian Untuk Pengamanan Informasi	100	99,33	100	90,00	100	91,20
Nilai Rata-Rata		100	97,08	100	88,54	100	77,59

Sumber : Laporan Monev Dinas Kominfo Kabupaten Banyuasin, (2019- 2021)

Berdasarkan Tabel Laporan Monitoring dan Evaluasi tersebut, terlihat bahwa persentase antara target dan realisasi tiap program yang dibidangi masing-masing bidang yang ada pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyuasin dari Tahun 2019 - 2021 cenderung menurun setiap tahunnya, pada tahun 2019 nilai rata-rata persentase realisasi sebesar 97,08 %, turun menjadi sebesar 88,54 % ditahun 2020, dan semakin menurun pada tahun 2021 menjadi sebesar 75,59 %. Hal ini menunjukkan bahwa selama 3 tahun persentase dari hasil monitoring dan evaluasi capaian realisasi pekerjaan program-program yang dibidangi dan dikerjakan oleh masing-masing pegawai pada tiap bidang sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan masing-masing mengalami penurunan hingga tahun 2021.

Penurunan diatas dapat disebabkan ketidaksiapan serta masih kurangnya kualitas kerja pegawai, dimana ada pegawai yang mengerjakan pekerjaan kurang teliti sehingga terjadi kesalahan serta revisi dokumen pekerjaan. Selain itu masih ada pegawai terlambat datang ketempat kerja dimana sesuai dengan Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 61 Tahun 2019 tentang “Pelaksanaan Hari dan Jam

Kerja serta Sistem Kehadiran Elektronik Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuasin”. Hari dan jam kerja sesuai ketentuan ditetapkan 5 (lima) hari kerja dari hari senin sampai dengan hari kamis pukul 08.00 - 16.00 WIB dan hari jumat pukul 08.00 - 16.30 WIB.

Motivasi pegawai dalam bekerja juga masih belum maksimal hal ini dapat dilihat dari adanya salah satu pegawai yang tidak masuk kerja sejak tahun 2020 hingga sekarang tanpa adanya sanksi tegas dari pimpinan. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya perhatian dan penghargaan dari atasan terhadap bawahan yang menyebabkan pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk masuk kerja dan memenuhi kewajibannya serta mencapai produktivitas kerja yang melebihi target yang telah ditetapkan. Interaksi antar teman sejawatpun dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai. Selain itu keinginan untuk mengaktualisasi diri serta kebutuhan untuk dapat berpendapat dengan mengeluarkan ide-ide dalam rapat internal yang masih belum mendapat apresiasi dengan baikpun dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai.

Selain motivasi terdapat permasalahan lain yang ditemukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyuasin adalah kompensasi. Secara realita permasalahan kompensasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyuasin selama ini dapat dilihat dari dua sisi yaitu dari segi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Dari segi finansial dapat dilihat dari banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh pegawai yang diakibatkan kompensasi yang diterimanya tidak dapat memperbaiki pendapatan dan kesejahteraannya.

Dari hasil pengamatan dan wawancara Pegawai dilingkup Kabupaten Banyuasin khususnya Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyuasin diketahui setiap bulannya pegawai mendapat tambahan penghasilan yang disebut Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang besarnya disesuaikan dengan beban kerja masing-masing pegawai. Namun selama tahun 2021 terjadi keterlambatan pembayaran pada bulan Desember 2021 yang dibayar pada bulan Februari 2022, sedangkan untuk Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dari Januari 2022 hingga pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan belum ada pembayaran sama sekali kepada pegawai. Hal ini tentu saja secara signifikan mempengaruhi kehidupan sehari-hari dan membuat pegawai merasa kurang mampu memenuhi kebutuhan minimum, dimana hampir 80% pegawai telah mengambil pinjaman bank yang harus dibayar setiap bulannya.

Sedangkan dimensi Non Finansial terlihat dari masih kurangnya Penghargaan dan Pengakuan dari pimpinan atas hasil kerja pegawai. Jika hal ini diabaikan maka berbagai permasalahan dibagian lapangan maupun dikantor dapat terjadi, seiring dengan aspek ketidakpuasan pegawai atas kompensasi yang diterima.

Kemudian pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin juga terdapat permasalahan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, diantaranya adalah ruangan yang sempit, disekat, tata letak yang kurang baik dan penerangan yang kurang baik dimana banyak lampu yang mati dan tidak diganti, kurang lengkapnya sarana penunjang untuk kegiatan operasionalisasi serta sarana

untuk menunjang kelancaran administrasi, hal ini dapat dilihat dari data yang terdapat pada tabel berikut ini

Tabel 1.2
Data Inventaris Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika
Kabupaten Banyuasin

No	Sarana Penunjang	Jumlah	Keterangan
1.	Kendaraan roda empat	7	Cukup baik
2.	Kendaraan roda dua	13	Cukup Baik
3.	Komputer	13	Cukup Baik
4.	Laptop	6	Cukup Baik
5.	Mesin Fotocopy	1	Cukup Baik
6.	Kalkulator	2	Baik
7.	Printer	11	9 kondisi baik, 2 kondisi Rusak Berat
8.	Camera digital	9	Cukup Baik
9.	Proyektor	2	Cukup Baik
10.	Penghancur kertas	2	1 kondisi baik, 1 kondisi Rusak Berat
11.	Handy Cam	3	Cukup Baik

Sumber : Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin, 2022

Dari data di atas terlihat bahwa jumlah sarana atau fasilitas kerja yang ada pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin masih sangat kurang. Dengan jumlah pegawai yang mencapai 43 orang, jumlah tersebut di atas jelas sangat kurang ideal. Maka tidak heran apabila masih ada pegawai yang harus membawa laptop sendiri untuk menyelesaikan pekerjaannya. peneliti memiliki asumsi bahwa salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya semangat kerja pegawai adalah karena masih belum terciptanya lingkungan kerja yang memadai bagi para pegawai.

Lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada pegawai, sehingga pegawai dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Selain itu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan

lebih cepat, menekan tingkat kerusakan, keterlambatan, absensi, kecelakaan, danlain-lain. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang memuaskan menyebabkan timbulnya berbagai masalah dan dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja yang pada akhirnya menurunkan tingkat produktivitas kerja pegawai.

Dari penjelasan diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyuasin”**.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin antara lain :

1. Rendahnya produktivitas kerja pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin yaitu terlihat terlihat dari pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan tenggat waktu yang diberikan.
2. Rendahnya motivasi kerja terlihat dari masih ada pegawai melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja.
3. Banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh pegawai.

4. Lingkungan kerja tidak memadai bagi para pegawai, diantaranya adalah ruangan yang sempit serta tata letak yang kurang baik, kurang lengkapnya sarana penunjang untuk kegiatan operasionalisasi serta sarana untuk menunjang kelancaran administrasi.
5. Belum optimalnya kepemimpinan hal ini terlihat dari sinergisitas kinerja antara pimpinan dan karyawan belum sepenuhnya tercapai. Hal ini disebabkan karena pola alur komunikasi dan kepemimpinan yang belum sepenuhnya dapat dijalankan dan sesuai dengan ketentuan yang sudah ada.
6. Kurangnya budaya organisasi yang diterapkan pegawai karena beberapa pegawai baru belum bisa menjalankan dan mematuhi budaya yang ada dan masih membawa budaya lama ke tempat mereka bekerja sekarang.
7. Disiplin kerja masih terbilang rendah hal ini terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat.

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri peneliti baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada ***Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin.***

D. Perumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin?
3. Apakah terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin?
4. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin?
5. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah memecahkan permasalahan yang tergambar dalam latar belakang dan rumusan masalah. Menurut Sutrisno (2018:49) tujuan penelitian adalah sebagai usaha dalam menemukan, mengembangkan serta menguji kebenaran dari suatu pengetahuan dengan menggunakan metode yang ilmiah. Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh :

1. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin?

2. Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin?
3. Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin?
4. Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin?
5. Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin?

F. Kegunaan Penelitian

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

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin.
2. Sebagai sumbangan bagi Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin untuk lebih memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja pegawai dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga produktivitas kerja pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.

Secara teoritis :

- 1) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan masalah kompensasi dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja.
- 2) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
- 3) Sebagai salah satu input atau masukan bagi Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Banyuasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardana, I. Koman. Mujianti, and I. Waya. Mudiarta Utama. 2017. *Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke 1*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2018. "Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek." Edisi Revisi III.
- Christine Lydia Sumampouw, 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado. *Repository Ilmiah Indo* : 1-22.
- Budiono, A., and D. Wuryandari. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Ditjen Perhubungan Udara Bagian KSHUM." *Jurnal Human Capital Development*, Vol 4, No. 3, Edisi 10. 1-15.
- Galuh, V. Sei, Noni Indira, and Okvita Daulay. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PTPN V Sei Galuh Kampar , Riau." (November). doi: 10.35446/dayasaing.v7i3.738.
- Gandung, Muhammad dan Suwanto. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Hadi Prima Teknik Alam Sutera – Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*; Vol.1 : 1-14.
- Ghozali, Imam. 2018. "Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)". Edisi 4.
- Hamid, Rahmad Solling dan Suhardi M Anwar. 2019. *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian*. Jakarta:PT Inkubator peneliti Indonesia.
- Haryono, Siswoyo. 2017. "Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS, LISREL, PLS." Badan Penerbit PT. Intermedia Personalia Utama 450.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Koeswara, Tya Septiani Nurfauzia, Yusti Farlina, dan Desi Susilawati. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Tata Makmur Sejahtera." *Jurnal Akrab Juara*; Vol 6 No 4.
- Ludiana. 2017. "Penerapan Motivasi Pegawai Menurut Teori Dua Faktor Fredrick Herzberg Pada Pt Aristika Kreasi Mandiri." *Jurnal Administrasi Kantor*.
- Marjuni, Sukmawati. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: CV. Sah Media : 111.
- Naftali, Yohan. 2019. *Smart Pls*. Ver. 2019.01.02
- Nawawi, Hadari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Nitisemito. Alex, S. 2015. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. 2017. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Priansa, Donni Juni. 2019. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ramadhan, Faizal, and Sasi Agustin. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Enseval Putera Megatrading." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 6(12):1–15.
- Robbins, Stephen P. 2018. *Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sanny, Lim dan Selby Kristanti . 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Outsourcing Mall Lippo Cikarang." *Binus Business Review* 3:63–64.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-2*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.

- Singodimedjo dalam Sotrisno, Edy. 2017. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2018. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Cetakan ke-18. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2018. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeprihanto. 2018. *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sofyan, Diana Khairani. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol. 2 No.1 (2013) 18-23.
- Sudibydnyana, Putu. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Umum Dan Protokol Setda Provinsi Bali.” *7(1):56–84*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto.J, dalam *Jurnal Gaussian*, Vol.2. 2017. *Teknik Sampling Untuk Survei Dan Eksperimen*. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta : Kencana.
- Tohardi, Ahmad . 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wiryawan, Tri, Risqon Risqon, and Nyimas Noncik. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja: (Effect Of Work Environment On Motivation And Discipline And Its Impact On Performance).” *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1(01 SE-Articles):59–78. doi: 10.37366/ekomabis.v1i01.6.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2016. “Generasi Baru Mengolah Data Penelitian Dengan Partial Least Square Path Modeling : Aplikasi Dengan Software XLSTAT, SmartPLS, Dan Visual PLS. Salemba Infotek.”
- Zainal, Veithzal Rivai dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Fathussyaadah, Eva, and Aar Ardiansyah. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO." *Jurnal Ekonomak* VI(57):1–15.
- Fila Agustina, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthin. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Adira Finance Cabang Palopo." *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja* 4(1):17–27.
- Indriasari, Dewi Pratiwi. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ." *Jurnal Ekonomi* 20(1):123–34.
- Ingsiyah, Heni, Putut Haribowo, and Isnaini Nurkhayati. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (Ppd) Jawa Tengah." *Admisi Dan Bisnis* 20(1):83. doi: 10.32497/ab.v20i1.1428.
- Koljaan, Calvin Adam, and Dedi Rianto Rahadi. 2021. "Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Saat Pandemi COVID 19 (PT. Takagi Sari Multi Utama)." *The Asia Pacific Journal of Management Studies* 8(1):42–48.
- Laisa, Fiera Zelinsha, and Valentina Monoarfa. 2018. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo)." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Jambura* 1(2):180–90.
- Mubarog, Rifqi Ali, and Wandy Zulkarnaen. 2017. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Shadiq Sharia Ex. BPRS Cipaganti Bandung." *Jurnal Ilmiah Mea* 1(3):72–89.
- Munthe, Rikawati Ginting. 2021. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Honorer Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidakalang." *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi* 1(1):40–47.
- Purnama, Husna, Meilinda Safitri, and Mira Agustina. 2020. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PROVINSI LAMPUNG Husna." *EKOMBIS Sains* 5(Juni):11–20.

- Purnama, Ridwan. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung." *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 8(2):58. doi: 10.17509/strategic.v8i2.1028.
- Rezita, Revi. n.d. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya." 1–15.
- Rosmiati. 2020. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN Bangko Kabupaten Merangin." *Jurnal Ekopendia: Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan* 5(1):44–49.
- Syahputra, Reonaldi, and Dkk. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo." 4(3):1–6.
- Utami, Diah. 2021. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sanggar Sarana Baja Di Kota Samarinda." *Borneo Student Research* 3(1):2021.
- Yumna, Aufa, and Mahir Pradana. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Armindo Jaya Mandiri." 8(6):8728–36.