

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN SUKARAME  
KOTA PALEMBANG DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

**Nama : NAFISAH NANDA APRILIA**  
**NPM : 214641018**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

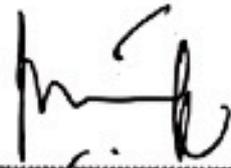
**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN SUKARAME  
KOTA PALEMBANG DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

Nama : Nafisah Nanda Aprilia  
NPM : 214641018  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang  
Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Menyetujui :

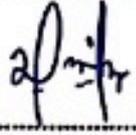
Pembimbing Tesis

Tanggal 25/3/23 Pembimbing I

  
: \_\_\_\_\_  
(Dr. Ir. Hj. Manisah, MP)

NIDN : 0211066401

Tanggal 27/3/23 Pembimbing II

  
: \_\_\_\_\_  
(Dr. Sari Sakarina, SE, MM)

NIDN : 0214038501

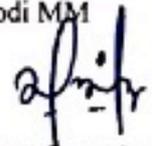
Mengetahui :



  
Dr. Widy. Mlkial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN : 0205026401

Tanggal 25/3/23

Kaprodi MM

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

Tanggal 29/3/2023

**LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN SUKARAME  
KOTA PALEMBANG DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

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

**Nama : Nafisah Nanda Aprilia  
NPM : 214641018  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Menyetujui :**

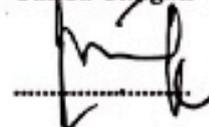
**Ketua Penguji :**

**Tanggal**

**Tanda Tangan**

**Dr. Ir. Hj. Manisah, MP  
NIDN : 0211066401**

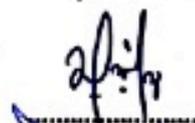
**25 / 3 / 23**



**Anggota Penguji :**

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

**27 / 3 / 2023**



**2. Dr. Ir. Hj. Tri Suyantiningsih, SE., MM  
NIDN : 0226028303**

**27 / 3 / 2023**



**Mengetahui :**

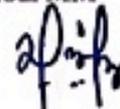
**Palembang, 25 / 3 / 2023**

**Palembang, 27 / 3 / 2023**



**Dr. Muly. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN : 0205026401**

**Kaprodi MM**



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

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.**

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridinanti 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 Tridinanti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM. yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.

8. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang sangat berharap anaknya menuntaskan S2-nya
9. Saudara-saudaraku ku yg selalu support dengan perjuanganku, yang turut mendukung

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya 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, 2023

Penulis

## ABSTRAK

**NAFISAH NANDA APRILIA, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, dibawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP dan Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening baik secara langsung Maupun secara tidak langsung. populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang yang berjumlah 86 Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 68 Pegawai sebagai 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 berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, ditunjukkan dengan nilai *t-Statistik* sebesar  $2,843 \geq 1,96$  dan nilai *P-Value* adalah  $0,001 \leq 0,05$ , Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, ditunjukkan dengan nilai *t-Statistik* sebesar  $4,588 \geq 1,96$  dan nilai *P-Value* adalah  $0,000 \leq 0,05$ , Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, ditunjukkan dengan nilai *t-Statistik* sebesar  $5,206 \geq 1,96$  dan nilai *P-Value* adalah  $0,002 \leq 0,05$ , Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, ditunjukkan dengan nilai *t-Statistik* sebesar  $4,237 \geq 1,96$  dan nilai *P-Value* adalah  $0,000 \leq 0,05$ , Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, ditunjukkan dengan nilai *t-Statistik* sebesar  $2,576 \geq 1,96$  dan nilai *P-Value* adalah  $0,002 \leq 0,05$ , Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja, ditunjukkan dengan nilai *t-Statistik* sebesar  $1,998 \geq 1,96$  dan nilai *P-Value* adalah  $0,046 \leq 0,05$ , Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja, ditunjukkan dengan nilai *t-Statistik* sebesar  $2,025 \geq 1,96$  dan nilai *P-Value* adalah  $0,043 \leq 0,05$ . Nilai  $R^2$  untuk variabel laten Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,949, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Motivasi Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) sebesar 94,9% sedangkan sisanya sebesar 5,1% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $R^2$  untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,976 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) sebesar 97,6% sedangkan sisanya sebesar 2,4% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, dan dari hasil uji hipotesis menggunakan Smart-PLS, maka dapat disarankan Bagi Kecamatan Sukarame Kota Palembang agar dapat lebih meningkatkan Kompensasi, Lingkungan kerja serta Motivasi kerja yang sudah terlaksana saat ini secara optimal yaitu : variabel Kinerja yang sudah ada sekarang ini terutama *indikator* yang masih rendah yaitu, Pegawai mampu menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai batas waktu yang ditentukan, Kompensasi, dengan *indikator* yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain perusahaan memberikan insentif tambahan diluar gaji bagi karyawan, Lingkungan kerja, dengan *indikator* yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain indicator, sirkulasi udara ditempat kerja berfungsi dengan baik, Motivasi kerja, dengan *indikator* yang masih rendah perlu dioptimalkan antara lain pegawai mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan.

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

## ABSTRACT

**NAFISAH NANDA APRILIA, *The Influence of Compensation and Work Environment on Employee Performance in Sukarame District, Palembang City With Work Motivation as an Intervening Variable, under the guidance of Dr. Ir. Hj. Manisah, MP and Mrs. Dr. Sari Sakarina, SE, MM***

*This study aims to determine and prove the effect of compensation and work environment on employee performance in Sukarame sub-district, Palembang city, with work motivation as an intervening variable, either directly or indirectly. The population of this study were all employees of Sukarame District, Palembang City, totaling 86 Civil Servants (PNS). In this study, researchers used saturated sampling, namely the technique of determining the sample by using the entire population as the research sample. So in this study the number of samples used is as many as 68 employees as the research sample. Data analysis used in this study is to use the Structural Equation Model (SEM) analysis method which is operated through the Partial Least Square (PLS) program.*

*The results of this study indicate that, Compensation has a significant effect on Work Motivation, indicated by a T-Statistic value of  $2.843 \geq 1.96$  and the P-Value is  $0.001 \leq 0.05$ , Work Environment has a significant effect on Work Motivation, indicated by a T-value The statistics are  $4.588 \geq 1.96$  and the P-Value is  $0.000 \leq 0.05$ . Compensation has a significant effect on performance, indicated by the T-Statistics value of  $5.206 \geq 1.96$  and the P-Value is  $0.002 \leq 0.05$ , Environment Work has a significant effect on performance, indicated by a T-statistic value of  $4.237 \geq 1.96$  and a P-value of  $0.000 \leq 0.05$ , meaning that the better the work environment will increase employee performance Work motivation has a significant effect on performance, indicated by the T value -Statistics of  $2.576 \geq 1.96$  and the P-Value is  $0.002 \leq 0.05$ , Compensation has a significant effect on performance through work motivation, indicated by a T-statistic value of  $1.998 \geq 1.96$  and the P-Value is  $0.046 \leq 0.05$ , meaning that the better the Compensation will increase Performance through Employee Work Motivation The work environment has a significant effect on Performance through Work Motivation, indicated by a T-Statistic value of  $2.025 \geq 1.96$  and the P-Value is  $0.043 \leq 0.05$ . The R<sup>2</sup> value for the latent variable Work Motivation as a mediating variable is 0.949, which means that this value identifies that variations in Employee Work Motivation can be explained by exogenous latent variables (Compensation and Work Environment) of 94.9% while the remaining 5.1% is explained by variable other. The R<sup>2</sup> value for the latent variable Performance is 0.976, which means that this value identifies that variations in performance can be explained by exogenous variables (Compensation, Work Environment and Work Motivation) of 97.6% while the remaining 2.4% is explained by variables not present in the study.*

*From the model built in this study, and from the results of hypothesis testing using Smart-PLS, it can be suggested for the Sukarame District of Palembang City to be able to further improve Compensation, work environment and work motivation that have been carried out optimally at this time, namely: Performance variables that have been there are currently mainly indicators that are still low, namely, employees are able to complete tasks and fulfill responsibilities according to the specified time limit, compensation, with indicators that are still low, need to be optimized, including companies providing additional incentives besides salaries for employees, work environment, with indicators that still low need to be optimized including indicators, air circulation in the workplace functions well, work motivation, with indicators that are still low need to be optimized including employees getting compensation in accordance with work results.*

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

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nafisah Nanda Aprilia

NPM : 214641018

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul tesis : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

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 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 penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya 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, 2023

Yang menyatakan,

  
Nafisah Nanda Aprilia

## DAFTAR ISI

	Halaman
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 ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Pembatasan Masalah.....	8
1.4. Perumusan Masalah .....	9
1.5. Tujuan Penelitian .....	9
1.6. Kegunaan Penelitian .....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	12
2.1. Kajian Pustaka .....	12
2.1.1. Kinerja .....	12
2.1.2. Motivasi Kerja .....	17
2.1.2. Kompensasi.....	24
2.1.4. Lingkungan Kerja .....	26
2.2. Hasil Penelitian Yang Relevan .....	29

2.3.	Kerangka Berpikir.....	35
2.4.	Hipotesis Penelitian .....	41
BAB III METODE PENELITIAN .....		42
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
3.2.	Populasi dan Sampel.....	42
3.2.1.	Populasi.....	42
3.2.2.	Sampel .....	42
3.3.	Variabel dan Definisi Operasional.....	43
3.4.	Instrumen Penelitian .....	48
3.5.	Teknik Analisis Data .....	49
3.6.	Hipotesis Statistik .....	57
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		60
4.1.	Hasil Analisis.....	60
4.2.	Pembahasan Hasil .....	83
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....		91
5.1.	Kesimpulan .....	91
5.2.	Implikasi Kebijakan.....	92
5.3.	Saran .....	92
DAFTAR PUSTAKA.....		94

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1. Hasil Penelitian Yang Relevan .....	29
Tabel 3. 2. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja.....	44
Tabel 3. 3. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	45
Tabel 3. 4. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompensasi.....	46
Tabel 3. 5. Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja .....	47
Tabel 3. 6. Scoring Untuk Jawaban Kuesioner.....	48
Tabel 3. 7. Pengambilan Kinerja Dalam Uji <i>t-statistic</i> .....	58
Tabel 4. 1. Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4. 2. Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4. 3. Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan ....	63
Tabel 4. 4. Kategori Jawaban.....	64
Tabel 4. 5. Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja .....	65
Tabel 4. 6. Kategori Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	65
Tabel 4. 7. Kategori Jawaban Responden Variabel Kompensasi .....	66
Tabel 4. 8. Kategori Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	66
Tabel 4. 9. <i>Loading Factor</i> .....	69
Tabel 4. 10. <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	70
Tabel 4. 11. Akar Kuadrat <i>AVE</i> .....	71
Tabel 4. 12. <i>Kriteria Fornell-Larcker (Akar Kuadrat AVE)</i> .....	71
Tabel 4. 13. Nilai <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i> .....	72
Tabel 4. 14. Hasil Uji <i>Reliabilitas</i> .....	73
Tabel 4. 15. Nilai <i>R-Square (R<sup>2</sup>)</i> .....	75
Tabel 4. 16. Hasil <i>F<sup>2</sup></i> .....	76
Tabel 4. 17. <i>Path Coefficients</i> .....	77
Tabel 4. 18. <i>Data Indirect Effect</i> .....	80

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1. Hirarki Kebutuhan Dasar Maslow .....	20
Gambar 2. 2. Kerangka Berfikir .....	40
Gambar 3. 1. Hubungan struktural antara $X_1$ , $X_2$ , dan $Y$ terhadap $Z$ .....	56
Gambar 4. 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
Gambar 4. 2. Responden Berdasarkan Usia .....	62
Gambar 4. 3. Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Gambar 4. 4. Full Model Setelah Dikalkulasikan 1 .....	68
Gambar 4. 5. Hasil uji <i>t-Statistik</i> Antar Variabel.....	78
Gambar 4. 6. Total Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung .....	81

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi yang sekarang ini dalam dunia bisnis perusahaan dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mengembangkan perusahaan. Dimana keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah perilaku dari seluruh tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan (Enny, 2019).

Keberadaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan memegang peran yang sangat penting, tenaga kerja yang memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan dimana potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu mendapatkan output optimal. Tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern saja, adapun sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Agustini, 2019).

Tercapainya keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap individunya. Organisasi ataupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai.

Untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai perusahaan menempuh beberapa cara contohnya melalui kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberi motivasi (Indrasari, 2017).

Menurut (Wahyuni, 2017) Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada motivasi kerja dan juga prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka perusahaan perlu menaruh perhatian di dalam mengatur kebijakan kompensasi yang rasional dan adil bagi pegawainya. Apabila pemberian kompensasi dari perusahaan tidak sesuai prestasi kerja pegawainya dapat menyebabkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai cenderung mengalami penurunan

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, hal ini karena lingkungan yang nyaman, aman dan menyenangkan menjadi salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Mangkunegara dalam (Wahyuni, 2017) berpendapat tentang pengertian kinerja yaitu hasil pekerjaan yang dihasilkan pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengaruh lingkungan kerja dapat memberikan pemeliharaan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi pegawai. Hal ini berarti bahwa perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dari pegawai. Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor motivasi kerja pegawai. Dengan adanya dorongan motivasi kerja, maka pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan tepat waktu dalam rangka mencapai tujuan berdasarkan visi dan misi perusahaan

Kecamatan Sukarame Kota Palembang merupakan suatu organisasi pemerintahan yang secara langsung terlibat dengan pelayanan terhadap publik. Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan pemerintahan untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Salah satu tujuan Kecamatan adalah meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik di Kecamatan dan meningkatkan kinerja penyelenggaraan tugas umum pemerintahan Kecamatan. Hal ini tentunya harus didukung oleh beberapa faktor agar tujuan perusahaan itu tercapai, beberapa faktor mempengaruhi kinerja pegawai itu adalah Kompensasi Dan Lingkungan Kerja serta motivasi kerja.

Kecamatan Sukarame Kota Palembang perlu melihat kinerja pegawai, agar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Kecamatan Sukarame Kota Palembang dapat maksimal. Kinerja pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang belum dapat dikatakan optimal hal ini terlihat dari masih kurang dalam kualitas/ mutu pekerjaan contoh masih ada pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu, Tingkat kesadaran pegawai dalam kehadiran masih kurang contoh masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu bahkan ada pegawai yang tidak hadir tanpa memberi keterangan, Kurang kerjasama antar sesama pegawai contoh tidak ada komunikasi yang baik yang mengakibatkan koordinasi tidak lancar.

Rendahnya kinerja pegawai di Kecamatan Sukarame Kota Palembang juga terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja. Tanggung jawab pegawai untuk Kecamatan Sukarame Kota Palembang masih rendah, masih adanya sebagian pegawai terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, ketika atasan

meminta hasil tanggung jawab tugasnya, pegawai cenderung mengumpulkan dengan asal-asalan, laporan yang tidak diperiksa sebelum diserahkan kepada pimpinan. Hal ini menunjukkan lemahnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja. Kejujuran pegawai juga masih kurang. Hasil observasi menunjukkan beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja seperti, duduk depan layar komputer, namun mata justru menyasar ke laman-laman media sosial. Hal ini terjadi ketika sedang tidak fokus untuk melakukan tugasnya atau bosan dengan tekanan tinggi dari atasan, dan bergosip dengan rekan kerja sampai melupakan kewajiban untuk bekerja.

Fenomena motivasi kerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang terlihat dari masih kurangnya pemberian motivasi camat terhadap pegawai sehingga dalam menjalankan tugas kurang maksimal, kurangnya apresiasi camat terhadap pegawai sehingga mengakibatkan motivasi pegawai menurun, motivasi yang rendah dalam bekerja ditakutkan akan mengurangi kinerja sehingga mengurangi tingkat kepuasan masyarakat, pegawai memiliki kemampuan bekerja tinggi namun tidak mempunyai motivasi guna menyelesaikan tugas maka hasil dalam pekerjaan tidak akan berhasil.

Penerapan motivasi sangat penting dalam pencapaian kinerja dari pegawai. Dilihat dari rekan kerja, masih terdapat konflik pribadi yang terjadi mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, selain itu kondisi kerja yang tidak nyaman, dapat dilihat dari kurangnya fasilitas tempat duduk untuk masyarakat yang lagi melakukan rekaman KTP dan terdapat beberapa kekurangan kelengkapan pada Kecamatan Sukarame

Kota Palembang, seperti komputer, sehingga menyebabkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak bisa tepat waktu, sehingga menjadikan pegawai mengalami penurunan motivasi kerja

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

Fenomena lain yang penting bagi kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang yakni lingkungan kerja diantaranya dari lingkungan fisik komposisi warna kurang mendukung, tata letak ruang kerja yang masih kurang diperhatikan seperti ruang kerja yang kurang rapih dan meja yang berdekatan serta desain ruang kerja yang tidak memberikan rasa privasi, sirkulasi udara di tempat kerja kurang berjalan dengan baik, dan kebersihan yang kurang diperhatikan serta masih adanya kebisingan ditempat kerja membuat pegawai merasa terganggu. Dari lingkungan non fisik diantaranya banyak pegawai yang tidak menjalin komunikasi atau kerja sama antar rekan kerja di luar pekerjaan sehingga

keharmonisan pegawai kurang terjalin baik, masih banyak pegawai yang merasa masih tidak begitu dekat atau akrab dengan atasan mereka, intansi tidak selalu memberikan *reward* atas hasil kerja pegawai serta masih adanya pegawai yang masih merasa tidak mendapatkan perlakuan yang adil dibandingkan dengan pegawai lainnya.

Selain faktor – faktor diatas, kinerja juga di pengaruhi oleh budaya organisasi, Menurut Wibowo (2013) budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dampak budaya organisasi memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Dalam suatu perusahaan diperlukan adanya budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para pegawai agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam setiap menyelesaikan tugas-tugasnya dan kebijakan yang diambil. Oleh karena itu budaya organisasi yang terbentuk sangat berpengaruh dengan cara pikir para pegawai dalam menyelesaikan suatu masalah dan dalam hal pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik meneliti antar variabel tersebut. Apakah dengan adanya variabel *Intervening* dapat mediasi variabel independen terhadap variabel dependen, dan ingin mengetahui mana yang lebih besar pengaruhnya dengan atau tanpa variabel *Intervening*. Maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut, dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap**

## **Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* antara lain :

- 1) Capaian kinerja pegawai dari tahun 2020 mengalami penurunan ditahun 2021, hal tersebut terlihat dari indikator Kepuasan Masyarakat (IKM), Pengaduan pelayanan administrasi yang ditindaklanjuti, Waktu pelayanan administrasi kependudukan tepat waktu serta Waktu pelayanan administrasi umum tepat waktu.
- 2) Tingkat kesadaran pegawai dalam kehadiran masih kurang contoh masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu bahkan ada pegawai yang tidak hadir tanpa memberi keterangan, Kurang kerjasama antar sesama pegawai contoh tidak ada komunikasi yang baik yang mengakibatkan koordinasi tidak lancar
- 3) Kurangnya pemberian motivasi camat terhadap pegawai sehingga dalam menjalankan tugas kurang maksimal
- 4) Kurangnya apresiasi camat terhadap pegawai sehingga mengakibatkan motivasi pegawai menurun
- 5) Masih terdapat konflik pribadi yang terjadi mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya

- 6) Kompensasi yang terbatas pada gaji pokok dan tunjangan serta jarang ada sistem hadiah, bonus dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi
- 7) Belum optimalnya perusahaan dalam penerapan kebijakan pemberian kompensasi
- 8) Pemberian kompensasi belum sesuai dengan beban kerja, kemampuan, dan kontribusi pegawai kepada perusahaan sehingga pegawai merasa tidak puas
- 9) Belum terciptanya lingkungan kerja yang baik terlihat dari masih kurang diperhatikan seperti ruang kerja yang kurang rapih dan meja yang berdekatan serta desain ruang kerja yang tidak memberikan rasa privasi, sirkulasi udara di tempat kerja kurang berjalan dengan baik, dan kebersihan yang kurang diperhatikan

### **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 Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai pada Kecamatan Sukarame Kota Palembang.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

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

- 1) Apakah terdapat pengaruh secara langsung Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang?
- 2) Apakah terdapat pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang?
- 3) Apakah terdapat pengaruh secara langsung Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang?
- 4) Apakah terdapat pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang?
- 5) Apakah terdapat pengaruh secara langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang?
- 6) Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *Intervening*?
- 7) Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *Intervening*?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

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

- 1) Pengaruh secara langsung Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang.
- 2) Pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang.
- 3) Pengaruh secara langsung Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang.
- 4) Pengaruh secara langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang.
- 5) Pengaruh secara langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang.
- 6) Pengaruh secara tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *Intervening*.
- 7) Pengaruh secara tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *Intervening*.

### **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 Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan

Sukarame Kota Palembang dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening.

- 2) Sebagai salah satu pertimbangan bagi Kecamatan Sukarame Kota Palembang untuk lebih memperhatikan Kompensasi dan Lingkungan 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 Kompensasi dan Lingkungan 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 Kecamatan Sukarame Kota Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2016). *Concept \& Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uisu Press.
- Armantari, & Sugianingrat. (2021). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar*. *Widya Amrita*, 1(1), 275–289.
- Astuti. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening*. 1–94.
- Basori, Prahiawan, & Daenulhay. (2017). *Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 149–157.
- Cahyono, & Putri. (2020). *Kompensasi, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Pada Kualitas Kinerja Pegawai*. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- Efendi, & Hardiyanto. (2021). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening*. *Focus*, 2(1), 15–26.
- Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghozali, & Latan. (2018). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. SemarangHarnanto.
- Indrasari. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1–85.
- Jannah, Tobing, & Sunardi. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pegawai Bagian Produksi UD.Lumintu Ambulu Jember*. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akutansi*, IV (1), 104–108.
- Jaya. (2022). *Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar*. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 4(1), 1–14.
- Katsury, Munir, & Kadir. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Stikes Muhammadiyah*. *YUME: Journal of*. 1(3).

- Khoiriah, & Lelly. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember. E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 141.
- Lianasari, & 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.
- Noor. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Kencana.
- Pramita, & Soekotjo. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Administratif. Media Mahardhika*, 18(3), 352–363.
- Qomariah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)* (Issue November).
- Rahman. (2016). *Pengantar Statistika*. In *Pengantar Statistika*. CV Alfabeta.
- Ratnasari, & Hermawati. (2022). *Effect Of Work Environment And Compensation On Employee Performance (Case Study Of Pt. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur). Economic and Business Innovation*, 35, 1860–1870.
- Setyadi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penelitian Ilmiah*. 1–332.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta. In *Metode Penelitian Kualitatif* (Vol. 28, Issue 17). CV Alfabeta.
- Tonga, & Huda. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Petroil Indonesia. JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 3(1), 1–23.
- Wahyuni. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 417–424.
- Wahyuni. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Jurnal Ilmu Manajemen Volume*, 10, 769–781.
- Wicaksono. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Ultra Sakti. Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 202–213.