

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI  
SEBAGAI VARIABEL INTERVERNING DI KANTOR  
CAMAT SEKAYU KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
menempuh Gelar Magister Manajemen



**Nama : RENDYTA ANGGRAINI**  
**NPM : 245141045**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

**2024**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI  
SEBAGAI VARIABEL INTERVERNING DI KANTOR CAMAT  
SEKAYU KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

Nama : RENDYTA ANGGRAINI  
NPM : 245141045  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin

Menyetujui :

Pembimbing Proposal Tesis

Tanggal 31-01-25 Pembimbing I

: .....  
(Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE., MM)  
NIDN : 0316096303

Tanggal 31-01-25 Pembimbing II

: .....  
(Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si)  
NIDN : 0226028303

Mengetahui :



Tanggal 31 JANUARI 2025

Ketua Program Studi MM

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

Tanggal 15 JANUARI 2025

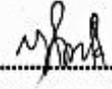
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KANTOR CAMAT  
SEKAYU KABUPATEN MUSI BANYUASIN

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

Nama : RENDYTA ANGGRAINI  
NPM : 245141045  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji : Tangan	Tanggal	Tanda
Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE., MM NIDN : 0316096303	..... .....	
Anggota Penguji :		
1. Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si NIDN : 0226028303	 ..... .....	
2. Dr. Sari Sakarina, SE, MM, CHRM NIDN : 0214038501	 ..... .....	

Mengetahui :



Palembang, JANUARI 2025  
Dekan FEB

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

Tanggal 31 JANUARI 2025

Palembang, JANUARI 2025  
Kaprosdi MM

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

Tanggal 15 JANUARI 2025

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RENDYTA ANGGRAINI

NPM : 245141045

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul tesis : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening di Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari 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, 2025  
Yang menyatakan,



Rendyta Anggraini

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	12
C. Batasan Masalah.....	13
D. Rumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian .....	14
F. Kegunaan Penelitian.....	15
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....</b>	<b>16</b>
A. Kajian Pustaka.....	16

1. Kinerja.....	16
2. Kompensasi .....	24
3. Motivasi .....	30
4. Lingkungan Kerja.....	37
B. Hasil Penelitian Yang Relevan .....	51
C. Kerangka Berpikir .....	58
D. Hipotesis Penelitian.....	62
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>63</b>
A. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	63
B. Desain Penelitian.....	64
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	65
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	65
E. Variabel dan definisi operasional.....	68
F. Teknik Analisis Data.....	76
G. Hipotesis Statistik .....	89
<b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>91</b>
A. Hasil Analisis .....	91
1. Deskriptif Data Demografis Responden .....	94
2. Analisis Statistik deskriptif .....	94
3. Analisis Statistik Inferensial .....	103
B. Pembahasan Hasil .....	121
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Pegawai Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.....	121
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi pada Pegawai Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.....	124

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin .....	125
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. ....	127
5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin .....	129
<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>	<b>131</b>
A. Kesimpulan .....	132
B. Implikasi Kebijakan/manajerial .....	132
C. Saran.....	133
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>135</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>140</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar hasil penelitian kinerja pegawai Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2022-2023.....	7
Tabel 1.2 daftar perbandingan tambahan penghasilan pegawai (TPP) di Kabupaten Musi Banyuasin .....	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	51
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	63
Tabel 3. 2 Tabel Skala Likert.....	67
Tabel 3. 3 Kisi Kisi Instrumen Variabel Kinerja .....	69
Tabel 3. 4 Kisi Kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja .....	72
Tabel 3. 5 Kisi Kisi Instrumen Variabel Kompensasi.....	74
Tabel 3. 6 Kisi Kisi Instrumen Variabel Motivasi .....	75
Tabel 3. 7 Pengambilan Keputusan Dalam Uji T-Statistic .....	90
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	92
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	93
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan .....	95
Tabel 4.4 Kategori Jawaban.....	97
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja .....	97
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	99
Tabel 4.7 Kategori Jawaban Responden kompensasi .....	101
Tabel 4.8 Kategori Jawaban Responden Variabel motivasi.....	102
Tabel 4.9 Kategori Jawaban Responden .....	103

Tabel 4.10 Outer Loadin Pls Algorithm 1.....	108
Tabel 4.11 Average Variance Extracted (AVE) .....	109
Tabel 4. 12 Akar Kuadrat AVE.....	110
Tabel 4. 13 Validitas Diskriminan .....	110
Tabel 4.14 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	111
Tabel 4.15 Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach.....	112
Tabel 4. 16 Hasil Uji Reliabilitas .....	112
Tabel 4. 17 Nilai R-Square (R2) .....	114
Tabel 4. 18 Hasil F2 .....	115
Tabel 4. 19 Path Coefficients .....	118
Tabel 4. 20 Data Indirect Effect .....	120

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Hirarki Kebutuhan Dasar Moslow .....	31
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran .....	64
Gambar 3. 1 Diagram Jalur Penelitian .....	87
Gambar 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin .....	93
Gambar 4.2 Responden berdasarkan Usia .....	94
Gambar 4.3 Responden berdasarkan Pendidikan.....	96
Gambar 4.4 Full Model Setelah Dikalkulasikan 1 .....	106
Gambar 4. 5 Hasil uji T-Statistik Antar Variabel .....	117
Gambar 5.1 Kerangka Pemikiran.....	131

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	140
Lampiran 2. Data Tabulasi Jawaban Responden .....	144
Lampiran 3. Hasil pengolahan data.....	149

## **RIWAYAT HIDUP**

**Rendyta Anggraini**, di lahirkan di Sekayu, 30 Juni 1995, merupakan anak pertama dari pasangan Drs. Kasir Junaidi (Alm) dan Sujannah. Penulis tesis menyelesaikan Pendidikan Dasarnya di SDI Sekayu pada tahun 2007, kemudian melanjutkan ke SMP N 6 Unggul Sekayu yang diselesaikan pada tahun 2010, setelah itu melanjutkan ke SMA N 2 Unggul Sekayu yang diselesaikan pada tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan di Institut Pemerintahan Dalam Negeri yang diselesaikan pada tahun 2017.

Pada tahun 2017, sebagai bekerja di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan, pada tahun 2018-2020 bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota sibolga, pada tahun 2020-2023 bekerja di Badan Kepegawaian dan pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin, pada tahun 2023- sekarang bekerja di Kantor Kelurahan Kayuara Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin

## ABSTRAK

**Rendyta Angraini, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening di Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin, dibawah bimbingan Ibu Dr. Tri Suyantingsih, SE., MM dan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening di Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin yang berjumlah 50 Pegawai, 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 50 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, variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Motivasi (Y), variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap motivasi (Y), Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z), variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z), variabel motivasi (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). Kompensasi terhadap kinerja pegawai tidak ada pengaruh secara tidak langsung dengan motivasi sebagai variabel intervening atau variabel mediasi. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak ada pengaruh secara tidak langsung dengan motivasi sebagai variabel intervening atau variabel mediasi.

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, dan dari hasil uji hipotesis menggunakan Smart-PLS, maka dapat disarankan bagi Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin hendaknya perlu menganalisa keseimbangan jika ingin meningkatkan kompensasi, perlu penyesuaian beban kerja dan pengawasan ketika kompensasi di naikkan serta perlu dikaji lebih lanjut terkait faktor-faktor lain yang akan mempengaruhi. dinas sebaiknya memperbaiki aspek lingkungan kerja secara langsung untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kebijakan yang dapat dilakukan meliputi penyediaan fasilitas penerangan yang baik, menciptakan suhu ruangan yang nyaman dan memastikan tempat kerja selalu rapi dan bersih

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

## ABSTRACT

***Rendyta Anggraini, The Influence of Compensation and Work Environment on Employee Performance through Motivation as an Intervening Variable at the Sekayu District Office, Musi Banyuasin Regency, under the guidance of Mrs. Dr. Tri Suyantiningsih, SE., MM and Mrs. Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Sc.***

*This study aims to determine and prove the Influence of Compensation and Work Environment on Employee Performance through Motivation as an Intervening Variable at the Sekayu District Office, Musi Banyuasin Regency, both directly and indirectly. The population of this study was all Employees at the Sekayu District Office, Musi Banyuasin Regency, totaling 50 Employees. In this study, the researcher used saturated sampling, namely a sample determination technique using the entire population as a research sample. So in this study the number of samples used was 50 employees as research samples. The data analysis used in this study is by using the Structural Equation Model (SEM) analysis method operated through the Partial Least Square (PLS) program.*

*The results of this study indicate that the compensation variable (X1) has an effect on Motivation (Y), the Work Environment variable (X2) does not affect motivation (Y), the Compensation Variable (X1) does not affect Employee Performance (Z), the Work Environment variable (X2) affects Employee Performance (Z), the motivation variable (Y) affects Employee Performance (Z). Compensation on employee performance has no indirect effect on motivation as an intervening variable or mediating variable. The work environment on employee performance has no indirect effect on motivation as an intervening variable or mediating variable.*

*From the model built in this study, and from the results of the hypothesis test using Smart-PLS, it can be suggested that the Sekayu District Office, Musi Banyuasin Regency, should analyze the balance if they want to increase compensation, need to adjust the workload and supervision when compensation is increased and need to be studied further related to other factors that will affect.*

*The office should improve aspects of the work environment directly to improve employee performance. Policies that can be implemented include providing good lighting facilities, creating a comfortable room temperature and ensuring that the workplace is always neat and clean*

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

## 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 Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.** Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridinanti 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 Tridinanti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE., MS
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS.
4. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
5. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM.
6. Ibu Dr. Tri Suyantiningsih, SE., MM., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
8. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
9. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang selalu mendoakan saya dalam menyelesaikan S2

10. Suami yang mendukung dan selalu menyemangati dalam setiap perjuanganku

11. 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, 2025

Penulis

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pemerintah Republik Indonesia memiliki komitmen untuk melakukan penguatan dari segi sumber daya manusia, segala aspek di kehidupan kita sekarang ini mengalami kemajuan. Tentunya kita sebagai sumber daya manusia harus mengikuti perkembangan teknologi dan zaman. Sumberdaya manusia merupakan roda penggerak sebuah organisasi, karena sebagus apapun fasilitas dan teknologi yang ada, jika sumber daya manusia nya tidak mampu mengelola, maka semua akan sia-sia, tidak berguna, dan tujuan yang ingin dicapai tidak dapat diraih.

Keberhasilan sebuah organisasi dipengaruhi oleh sumberdaya manusia yang ada. Sumber daya manusia yang ada diharapkan dapat memberika kinerja yang baik sebagaimana yang telah tercantum di dalam visi misi organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari terselesaikannya tugas dan pekerjaan secara efektif dan efisien, memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan, hadir dalam setiap kegiatan yang dilakukan, serta memberikan kontribusi dan sumbangsih demi kemajuan organisasi. Sejalan dengan yang disampaikan oleh Novia Ruth Silaen et all (2020:2) menyimpulkan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi yang dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai baik yang memangku

jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran pegawai dalam organisasi tersebut.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat kita ukur dari segi kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di dalam organisasi. Handoko (2001:193) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Sedangkan menurut simanjuntak dalam devita (2017) ada tiga faktor yang mempengaruhi pegawai, faktor individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Dalam memberikan kinerja yang optimal, para pegawai juga akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu motivasi. Kondalkar dalam Hasibuan & Bahri (2018) mendefinisikan motivasi sebagai semangat membara yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan yang mendorong individu.

Motivasi adalah sebuah kebiasaan berkembang dalam tubuh seseorang karena ia terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan ikhlas, senang dan sepenuh hati untuk mencapai hasil yang diperoleh dengan kualitas dan keunggulan (Farisi et al., 2020). Motivasi ini tentunya menjadi pendorong dan daya tarik bagi pegawai untuk memberikan kinerja yang baik. Tanpa adanya motivasi, para pegawai cenderung ogah-ogahan dalam melaksanakan pekerjaan, tidak memiliki target, dan hanya sekedar bekerja tidak di barengi dengan keinginan hati.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Menurut Wilson Bangun (Bangun, 2012)

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Walaupun seorang pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan sebuah pekerjaan tetapi dia tidak termotivasi maka pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan optimal. Adanya konflik pribadi antar pegawai juga akan menurunkan tingkat motivasi seseorang dalam bekerja, karena mereka cenderung menghindari satu sama lain dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Selain motivasi, kompensasi juga menjadi salah satu faktor pendorong meningkatnya kinerja sebagaimana yang di sampaikan oleh (Indrasari, 2017) untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai, perusahaan akan melakukan beberapa cara seperti melalui pemberian kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan motivasi.

Hasibuan (2017:119) menyebutkan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sutrisno (2009) memberikan definisi bahwa kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari tenaga yang telah diberikannya. Kompensasi menjadi salah satu daya tarik bagi para pelamar pekerjaan. Kecenderungan yang sering terjadi, para pelamar pekerjaan tentu mencari kompensasi yang paling tinggi baik itu di perusahaan ataupun pemerintahan.

Faktor seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif juga akan berpengaruh kepada kinerja pegawai. Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah

sesuatu yang terdapat di lingkungan pekerja yang mempengaruhi dalam melaksanakan tugas seperti suhu, kelembaban, ventilasi, dan pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya peralatan kerja. Alex S. Nitisemito dalam Danang Sunyoto (2015;38) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhinya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan contohnya, music, penerangan, kebersihan, dan lain-lain.

Kita tentu tidak akan merasa nyaman jika duduk didalam ruangan yang panas dan kotor, tentu hal tersebut akan mengganggu dan membuat kita tidak betah untuk duduk lama di ruangan, sehingga kita sulit mendapatkan ide atau gagasan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Berbeda hal nya, jika lingkungan kerja kita kondusif, peralatan kerja memadai, tentu kita akan semangat bekerja, ide-ide dan kreatifitas akan muncul, sehingga kita akan menjadi produktif, dan dapat memberikan kinerja yang lebih baik.

Musi Banyuasin (Muba) merupakan salah satu Kabupaten yang ada di Provinsi Sumatera Selatan. Kabupaten ini memiliki luas 14.265,96 km<sup>2</sup> sekitar 15 % dari luas yang dimiliki oleh provinsi Sumatera Selatan. Batas wilayah Kabupaten Musi Banyuasin adalah sebagai berikut :

- Sebelah Utara berbatasan dengan propinsi Jambi
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Muara Enim
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Musi Rawas
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Banyuasin

Kabupaten Muba terdiri dari 11 Kecamatan, salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Musi Banyuasin adalah Kecamatan Sekayu. Kecamatan sekayu memiliki luas 4,92% dari luas wilayah Kabupaten Musi Banyuasin. Kecamatan sendiri dipimpin oleh seorang Camat, yang ditunjuk oleh Bupati untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai koordinator penyelenggara pemerintahan di wilayah kerjanya yang memiliki tanggung jawab kepada Bupati melalui Sekertaris Daerah.

Camat diberikan kewenangan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Untuk melaksanakan hal tersebut, seorang camat akan di bantu oleh beberapa orang pegawai. Para pegawai ini merupakan Sumber Daya Manusia yang diharapkan dapat memberikan pengaruh positif untuk kemajuan dan perkembangan serta membantu mencapai kinerja yang baik bagi organisasi. Sebagaimana tercantum dalam Tugas pokok dan fungsi sesuai dengan Peraturan Bupati Musi Banyuasin nomor 85 tahun 2016 tentang susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi pemerintah kecamatan dalam kabupaten musu banyuasin

Tugas, pokok, dan fungsi yang dimiliki oleh kecamatan dilaksanakan oleh, Camat, Sekretaris Camat, 2 orang Kepala Subbagian, 5 orang kepala Seksi, 11 orang PNS, dan 30 orang Honorer. Mereka memiliki peran yang sangat penting untuk membantu Camat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi serta menjalankan pemerintahan yang ada. Sumber daya manusia ini juga yang kemudian akan memiliki efek pada kinerja yang akan diberikan oleh para pegawai

kepada masyarakat baik itu bagi berkembangnya kinerja pegawai itu sendiri dan kinerja organisasi.

Di Kantor Kecamatan sendiri, menurut pengamatan penulis beberapa pegawai kurang memiliki semangat bekerja atau motivasi kerja yang rendah dilihat dengan adanya sifat malas dari pegawai untuk tinggal di kantor, terlambat datang ke kantor, dan sering keluar pada saat jam kerja. Mereka beralasan karena tunjangan (TPP/ intensif) kecil, gaji yang rata-rata sudah habis karena surat keputusan (SK) pegawai negeri sipil (PNS) yang sudah digadaikan pada pihak bank, serta tidak adanya system reward dan punishment yang diberikan oleh Camat selaku pimpinan.

Kecamatan Sekayu merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang ada di Kabupaten Musi Banyuasin yang dibentuk untuk dapat membantu pemerintahan di kabupaten musu banyuasin dalam mencapai sasaran, tujuan, serta visi dan misi yang telah di tetapkan. Kantor Camat Sekayu terlibat secara langsung dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kecamatan Sekayu. Salah satu tujuan kecamatan yaitu meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang di berikan dan meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi yang ada di kecamatan Sekayu.

Tentunya hal ini, harus di dukung dan didorong oleh beberapa faktor agar tujuan dari organisasi dapat tercapai. Dalam hal ini, menurut penulis, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di kecamatan sekayu yaitu dari segi lingkungan kerja, kompensasi, serta motivasi kerja.

Menurut pengamatan penulis, Kantor Camat Sekayu perlu meninjau kembali kinerja pegawai yang ada, agar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat memberikan hasil yang maksimal. Kinerja pegawai di Kecamatan Sekayu memang belum dapat dikatakan optimal, dapat dilihat dari tingkat kesadaran pegawai dalam hal kehadiran, contohnya masih ada pegawai yang datang terlambat/ tidak tepat waktu, pegawai yang datang absen saja setelah itu pulang, kurangnya kerjasama antar pegawai contohnya dalam pelaksanaan kegiatan, yang mengakibatkan kegiatan tidak terorganisasi dengan baik minimnya komunikasi dan koordinasi. Kinerja pegawai di Kantor Camat Sekayu dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1. 1**  
**Daftar Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2022 – 2023**

Unsur yang dinilai	2022			2023		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
Jumlah pekerjaan	20	90	18	20	80	16
Kualitas pekerjaan	20	85	17	20	80	16
Ketepatan waktu	20	80	16	20	80	16
Kehadiran	20	90	18	20	80	16
Kemampuan bekerjasama	20	90	18	20	80	16
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>435</b>	<b>87</b>	<b>100</b>	<b>400</b>	<b>80</b>

Sumber : Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin, 2024

Berdasarkan tabel diatas yang penulis peroleh langsung dari Kepala Sub bagian Kepegawaian kantor Camat Sekayu yakni pada tahun 2022 tingkat kinerja pegawai mencapai skor 87% sedangkan pada tahun 2023 mengalami penurunan skor menjadi 80%, dimana kantor Camat Sekayu menetapkan standar kinerja

pegawai minimal pada skor 85 %, dimana mengalami penurunan sekitar 7% dari tahun 2022 ke tahun 2023. Menurut pengamatan penulis hal ini terjadi karena masih adanya pegawai yang tidak profesional dalam melakukan tugas dan kewajiban dalam bekerja. Pegawai cenderung tidak mengecek terlebih dahulu laporan, surat atau dokumen yang akan diserahkan kepada atasan. Sehingga membuat laporan, surat, atau dokumen harus diperbaiki kembali, yang sejatinya dapat diminimalisir kesalahan tersebut dengan dicek dan diteliti terlebih dahulu. Adanya kebiasaan para pegawai menonton film atau youtube pada layar computer, membuka laman-laman media sosial, dan berghibah dengan sesama pegawai. Padahal alangkah baiknya mereka mengikuti zoom/ kegiatan seminar online yang dapat menambah pengetahuan dan wawasan mereka dalam melaksanakan tugas.

Kinerja yang buruk di Kantor Kecamatan Sekayu dapat dilihat dengan adanya beberapa pegawai yang tidak ikut andil dalam melaksanakan pekerjaan, ada beberapa Pegawai Negeri Sipil yang tidak dapat mengoperasikan Komputer, tidak dapat mengkonsep surat. Sehingga mereka tidak memberikan dampak kinerja yang berarti bagi organisasi, mereka cenderung memiliki ketergantungan dengan honorer yang dapat mengoperasikan komputer serta tidak ada keinginan untuk belajar menggunakan teknologi informasi. Beberapa pegawai juga sering tidak ada di kantor pada saat jam kerja tanpa alasan yang jelas, serta pulang sebelum waktunya.

Kompensasi yang ada di Kantor Kecamatan Sekayu hanya terbatas pada gaji dan tunjangan, jarang ada sistem reward, pemberian bonus, dan hadiah bagi para pegawai yang berprestasi dan sudah memberikan kinerja diatas rata-rata

dibandingkan pegawai lainnya. Pemberian kompensasi yang dirasakan juga belum sesuai dengan kontribusi yang diberikan, kemampuan atau kompetensi serta belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Perbandingan tambahan penghasilan pegawai (TPP) beberapa organisasi perangkat daerah di kabupaten Musi banyuasin dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**TABEL 1.2**  
**DAFTAR PERBANDINGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI**  
**(TPP) DI KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

No	Organisasi perangkat daerah	Jabatan	Kelas jabatan	Besaran TPP (Rp)
1	Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan	Kasubag	9	Rp. 8.000.000,
2	Dinas Sosial/ Dinas ketahanan pangan/dll	Kasubag	9	Rp. 5.250.000
3	Inspektorat	Kasubag	9	Rp. 8.625.000
4	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Kasubag	9	Rp. 7.500.000
5	Kantor Camat Sekayu	Kasubag	9	Rp. 4.250.000

Sumber : Peraturan Bupati Nomor 12 Tahun 2023 Tentang Pemberian TPP ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023

Jika melihat dari tabel perbandingan tersebut dapat dilihat, untuk kompensasi (tunjangan) dengan kelas jabatan 9 di kecamatan Sekayu sendiri masih terbilang kecil jika dibandingkan dengan Organisasi Perangkat Daerah lainnya di Kabupaten Musi Banyuasin. Sehingga terdapat kecenderungan diantara pegawai untuk mendapatkan imbalan dari masyarakat yang melakukan sebuah

pelayanan, para pegawai juga cenderung mencari pekerjaan sampingan dan melakukan pinjaman dengan pihak bank. Beberapa kegiatan tersebut yang kemudian membuat kinerja para pegawai menurun dan membuat mereka kurang termotivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan berkaitan dengan lingkungan kerja antara lain penelitian yang dilakukan oleh Rizky Laoli et al (2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari. Penelitian lain oleh Prafitri Kumalasari et al (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam kebakaran Kota Depok. Hasil penelitian oleh Annisa Rizki Nugraheni et al (2022) dari penelitiannya disimpulkan Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Mukarto Siswoyo et al (2019) dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satpol PP Kota Cirebon. Penelitian selanjutnya oleh Nurul Khoiriah et al (2019) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII.

Lingkungan kerja di kantor Camat Sekayu memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi dan kinerja pegawai yang ada di kantor Kecamatan sekayu. Hal

ini sejalan dengan yang di sebutkan oleh Nitisemito (2014:43) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut pengamatan penulis, jika dilihat dari segi lokasi, Kantor Camat Sekayu berada persis di pinggir jalan Kolonel Wahid Udin Kelurahan Serasan Jaya, memiliki kondisi yang kurang kondusif dan bising jika jalan raya ramai dilalui para pengendara motor dan mobil. Untuk halaman parkir juga belum memiliki satpam atau security, sehingga kita harus tetap memperhatikan kendaraan yang dimiliki.

Beberapa ruangan yang ada di Kantor Camat Sekayu kurang di perhatikan dan memiliki kondisi yang kurang bersih. Kondisi ruang kerja juga tidak tertata dengan rapi, jarak antar meja yang terlalu dekat sehingga antar pegawai tidak memiliki privasi. Dari segi pencahayaan di dalam ruangan juga masih kurang memadai karena masih ada beberapa titik yang gelap.

Dari segi pemilihan warna kantor dan ruangan kurang mendukung, beberapa bagian dinding sudah mengelupas dan memudar. Dari segi kelengkapan peralatan kantor juga belum memadai karena Kantor Camat Sekayu belum dilengkapi Genset (cadangan penerangan), sehingga pekerjaan menjadi terhambat apabila terjadi pemadaman listrik. Tiap ruangan memang sudah memiliki AC (Air Conditioner), namun tingkat dingin sudah tidak memadai. serta dari segi lingkungan non fisik yaitu adanya hubungan yang kurang harmonis antar pegawai yang ada di Kecamatan Sekayu.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan dan permasalahan yang telah dirincikan maka penulis ingin mendalami tentang kinerja pegawai dan beberapa faktor yang mempengaruhinya. **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KANTOR CAMAT SEKAYU”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi di Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih Rendahnya semangat bekerja atau Motivasi Kerja para pegawai di kantor Camat Sekayu (dapat dilihat pada halaman 6)
2. Belum adanya apresiasi camat dalam bentuk pemberian reward dan punishment sehingga tidak memotivasi pegawai dalam bekerja
3. Sistem penghargaan yang tidak efektif atau kurangnya insentif bagi pegawai yang berprestasi dapat menyebabkan kurangnya motivasi untuk meningkatkan kinerja dan berkontribusi secara maksimal
4. Rendahnya kinerja pegawai pada kantor Camat Sekayu (dapat dilihat pada tabel 1.1 di halaman 7)
5. Masih rendahnya tingkat kesadaran pegawai dalam hal kehadiran
6. Kurangnya kerjasama antar pegawai dalam pelaksanaan kegiatan yang bersifat kerjasama tim

7. Adanya pegawai negeri sipil yang tidak dapat mengoperasikan komputer
8. Kompensasi (tambahan penghasilan pegawai) yang kecil di bandingkan dengan Organisasi perangkat Daerah lainnya (dapat dilihat pada tabel 1.2 halaman 9)
9. Lingkungan kerja yang belum kondusif
10. Masalah-masalah di atas dapat berdampak langsung pada kualitas pelayanan kepada masyarakat yang diberikan oleh kantor camat sekayu

### **C. Batasan Masalah**

Dari identifikasi masalah penulis hanya membatasi pada **Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variable interverning di Kantor Camat Sekayu**

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin?

5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin?

#### **E. Tujuan penelitian**

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

1. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin

## **F. Kegunaan penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kegunaan :

### 1. Pengembangan IPTEK

Bagi peneliti dan pembaca, bermanfaat untuk menambah referensi, wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, motivasi terhadap kinerja

### 2. Pemecahan masalah praktis

- a. Memberikan gambaran mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variable interverning pada kantor camat sekayu
- b. Dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi kecamatan sekayu untuk lebih memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhelina, Chika, Djatmiko Noviantoro, and Sari Sakarina. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial* 3.3 (2024): 189-203.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ambar Teguh dan Rosyadah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Aprilia, Nafisah Nanda. (2023). *Pengaruh Komoensasi dan Lingkungan Kerjs terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. (Universitas Tridinanti, 2023)
- Bungin, B. (2006). *Metode penelitian kualitatif*.
- Danang, S. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Devita, Maria. (2017). "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru" 4 (2): 15.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fujimori, Wira. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi serta dampaknya pada kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyuasin*. (Universitas Tridinanti, 2023)
- Ghozali, I. (2008). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (pls)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hafidzi, Muhammad Kamil. dkk. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Vol 4, No 6, Juli 2023. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6>
- Handoko. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF E
- Handoko T. Hani. 2003. *Manajemen* (cetakan ke 18). Yogyakarta : BPF E Yogyakarta
- Hartono, Jogiyanto. (2004). *Metedologi penelitian bisnis: salah kaprah dan pengalaman – pengalaman*. Yogyakarta: penerbit BPF E UGM

- Haryono, S. (2017). Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan AMOS LISREL PLS. *Luxima Metro Media*, 450.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Organisasi dan Motivasi : dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendayana. Yayan. (2024). pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia*. Neraca Manajemen, Ekonomi Vol 3 No 9 Tahun 2024 Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
- Indrasari. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1–85.
- Joko Subagyo, 201, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Khoiriah, Nurul. Sri Wahyu Lelly H.S., Wiji Utami. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara XII bagian Pengolahan Karet Kebun Kotta Blater Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 2019, Volume VI (1) : 141-146. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/95085>
- Laoli, Rizky. Arna Suryani. Fakhrol Rozi Yamali. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari. *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol 8, No 2 (2023): Oktober, 1617-1626. 10.33087/jmas.v8i2.1427
- Logahan,dkk. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. Jakarta Barat.Jurusan Manajemen,Fakultas Ekonomi dan Komunikasi ,Bisnis University.
- Lianasari, Meta. Slamet Ahmadi. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi* Vol. 21, No. 1. <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/fokbis/index>

- Lies Indriyani. 2009. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. New York.
- Lupi. 2023. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin*. (Universitas Tridinanti, 2023)
- 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), 1-9.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mariana Damanik. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Vol.2, No.1
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.4, No.2, September 2002.
- Naftali, Yohan. (2019). *Modul Pelatihan Smart PLS*. Ver : 2019.01.02
- Naibaho, Hastuti. Firmanto Adi, dan Veryco & Sugiarto. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Mahasiswa Universitas Motivasi (Studi Pelita Belajar Kasus Harapan Surabaya)". *Jurnal Manajemen Pemasaran*, Vol 5, No 1, hal :22-26
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Noviantoro, Djatmiko, Kurnia Dwi Jeanita, and Tri Suyantiningsih. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai." *FORBISWIRA FORUM BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN*. Vol. 13. No. 2. 2024.
- Nugraheni, Annisa Rizki. Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya. (2022). Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan motivasi sebagai variabel intervening Tenaga Pendidik Tingkat TK, SD, SMP, SMA, dan SMK Yayasan Pendidikan Islam (YAPIS) Cabang Kota Jayapura. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*. Vol. 8, No. 4, 2022, pp. 1304-1318 DOI: <https://doi.org/10.29210/020221994>
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Pramita, Dyah Retno Ayu. Djawoto.Hendri Soekotjo (2020). pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi melalui motivasi terhadap kinerja pegawai administratif.<https://ojs.stiemahardhika.ac.id/index.php/mahardika/article/view/174>
- Putra, R. P., Wibowo, A., Farlina, Y., & Susilawati, D. (2022). Penerapan Model Delone And Mclean Website Sistem Informasi Akademik STIKES Sukabumi. *Swabumi (Suara Wawasan Sukabumi): Ilmu Komputer, Manajemen, Dan Sosial*, 10(1), 44–54.
- Putranto, D. I. 2012. Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*. 1-9.
- Putra, Mandra Adrika. Zefriyenni . Lusiana. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di STKIP Widyaswara Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol.7. No. 3. Hal: 416-422. <https://jbe-upiypk.org/ojs>
- Ramadani, Irli.(2023).*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variable mediasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Banyuasin*. (universitas Tridinanti, 2023)
- Robbins, Stephen P. (2002). *Organizational Behaviour*. Alih Bahasa: Dr. Hadyana Pujoatmoko. Jakarta: Penerbit PT. Prenhallindo.
- Silaen, N. R. dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: penerbit Widina Bhakti Persada Bandung
- Siswoyo, Mukarto. Ipik Permana. Lisa Anisyah Jafar .(2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon
- Uno, Hamzah B., Restu Damayanti, Fandy Hutari.2014.*Teori kinerja dan pangukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Samad, M. A. (2022). BAB 4 STATISTIK DESKRIPTIF. *STATISTIK KESEHATAN: Teori Dan Aplikasi*, 33.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Pertama. Bumi Aksara, Jakarta
- Saydam, G.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resourcesmanagement)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

- \_\_\_\_\_. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- \_\_\_\_\_. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju
- Sihombing, Umberto. (2004) " Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja" <http://www.dupdiknas.go.id>, diakses 1 Maret 2010.
- Simamora Hendry, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE YKPN. Yogyakarta
- Simatupang, Rebeca Kristiana Lopia. Moeljono. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)* Volume 4 No. 2 | Juli 2023 <https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJMA/index>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1. Kencana Prenada media Group, Jakarta.
- Y. P., RESTU ANISA (2022). *PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MUSI BANYUASIN* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti).
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: penerbit erlangga