

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

Muhamad Yulisman¹

Universitas Tridinanti Palembang¹

yulisbm0926@gmail.com¹

ABSTRAK

Kinerja atau Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin. teknik pengambilan sampel yang di gunakan adalah sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 responden. metode yang digunakan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) terlihat dari nilai T -Statistik sebesar $3,983 > 1,960$ dan nilai p -value $0,000 < 0,05$, untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja dengan ditunjukkan nilai T -Statistik sebesar $4,444 > t_{\text{tabel}} 1,960$ dan nilai p -value $0,000 < 0,05$, Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja terlihat dari nilai T -Statistik sebesar $2,687 > t_{\text{tabel}} 1,960$ dan nilai p -value $0,007 < 0,05$, Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja terlihat dari nilai T -Statistik sebesar $2,610 > t_{\text{tabel}} (1,960)$ dan nilai p -value $0,009 < 0,05$, Nilai R^2 untuk variabel Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi $0,960$ yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) Sebesar 96% . Nilai R^2 untuk variabel laten Kinerja sebesar $0,962\%$ artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar $96,2\%$

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

ABSTRACT

Work performance is the quality and quantity of output achieved by employees when carrying out their duties in line with the responsibilities assigned to them. This study aims to determine how compensation and the work environment affect work motivation and, in turn, their implications for employees of the Department of Public Works and Spatial Planning (PUPR) of Musi Banyuasin Regency. A census (saturated) sampling technique was used, resulting in 68 respondents. The research adopted a quantitative, descriptive approach and employed Structural Equation Modeling (SEM). The key findings are as follows: Compensation (X_1) has a positive, significant effect on work motivation (Y), with a T -statistic of $3.983 > 1.960$ and a p -value of $0.000 < 0.05$. The work environment (X_2) also positively influences work motivation, indicated by a T -statistic of $4.444 > 1.960$ and a p -value of $0.000 < 0.05$. Compensation (X_1) directly affects performance, as shown by a T -statistic of $2.687 > 1.960$ and a p -value of $0.007 < 0.05$. The work environment (X_2) exerts a positive, significant effect on performance, with a T -statistic of $2.610 > 1.960$ and a p -value of $0.009 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) for the mediating variable, work motivation, is 0.960 , meaning 96% of its variance is explained by the exogenous variables (compensation and work environment). The R^2 for the latent variable, performance, is 0.962 , indicating that 96.2% of its variance is likewise explained by the same exogenous variables.

Keywords: Compensation, Work Environment, Work Motivation, Performance

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik adalah kewajiban dalam sebuah perusahaan karena kualitas sumber daya manusia akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung kinerja suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang baik. Cara untuk melaksanakan penerapan prosedur kerja yang efektif adalah

dengan memberi dukungan motivasi dan keyakinan yang tinggi. Dengan adanya seseorang yang mendapatkan motivasi hal tersebut mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kinerja yang baik dan selalu meningkat merupakan harapan yang hendak dicapai dari suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang dilakukan oleh seorang pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi

Menurut Afandi (2018), Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan penuh keikhlasan, senang hati dan sungguh – sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Mangkunegara (2017), Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi diartikan sebagai dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang diinginkan atau dibutuhkan, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk kepentingan organisasi

Kompensasi dalam sektor publik seringkali berbeda dengan sektor swasta. Meskipun gaji pegawai negeri biasanya ditetapkan oleh peraturan pemerintah dan tidak selalu dapat bersaing dengan sektor swasta. Berpengaruhnya kompensasi terhadap motivasi kerja karena gaji yang diterima sesuai harapan, upah yang diterima sesuai dengan kinerja, tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diterima memotivasi pegawai, insentif yang diterima sesuai dengan kontribusi pegawai, adanya jaminan hari tua yaitu gaji pensiun, adanya gaji untuk pegawai yang pensiun dini karena sakit dan adanya pesangon saat pensiun.

Lingkungan kerja yang baik mencakup fasilitas Pendukung, seperti peralatan Teknologi yang baik, kebersihan dan kerapian, kondisi Suhu, pencahayaan dan ventilasi, Akses Keamanan dan keselamatan Kerja serta faktor non-fisik, seperti hubungan antar pegawai, budaya organisasi, dukungan manajerial yang kondusif. Lingkungan kerja yang optimal mendukung pegawai untuk bekerja secara efisien, meminimalkan stres, serta meningkatkan kepuasan dan motivasi dalam mencapai tujuan organisasi.

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

Dengan kata lain, motivasi kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam organisasi pemerintahan, seperti Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin, motivasi kerja karyawan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan dan pelayanan publik yang optimal. Kompensasi dan lingkungan kerja adalah dua faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja pegawai.

Selama peneliti melaksanakan observasi awal Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin masih terbilang rendah hal ini terlihat dari kurangnya keinginan pegawai untuk bekerja tanpa harus menunggu perintah dari atasan banyaknya pegawai yang tidak memiliki inisiatif dan kurangnya ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan fungsi jabatannya sebagai pegawai. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang disebabkan oleh kurangnya motivasi atau dorongan internal yang membuat seseorang terdorong untuk melakukan pekerjaan dan berusaha mencapai tujuan dalam bekerja, kurangnya penghargaan dan pengakuan pekerjaannya tidak dihargai atau diakui akan kehilangan motivasi untuk memberikan yang terbaik. Penghargaan seperti pujian, bonus, atau penghargaan kinerja sering kali menjadi dorongan kuat bagi pegawai untuk tetap termotivasi, kurang seimbangnya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali menyebabkan pegawai merasa tertekan dan tidak termotivasi dalam bekerja, serta terdapat pegawai yang kurang berinisiatif dalam bekerja, pegawai masih banyak yang takut akan resiko pekerjaan sehingga kurang inovasi atau mengeluarkan pendapat dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2017 :67), menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Edison et al. (2017 : 188) menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Afandi (2018 : 83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu Instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral serta etika. dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses

pencapaiannya, standar yang ditetapkan, serta kepatuhan terhadap aturan dan etika dalam organisasi. Kinerja juga diukur berdasarkan tanggung jawab, wewenang, dan standar yang telah ditetapkan berdasarkan periode waktu tertentu, Kinerja juga mencakup kualitas, kuantitas, proses kerja, serta kesesuaian dengan ketentuan, legalitas, dan norma moral atau etika sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Menurut Kasmir (2018:189), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian
2. Komitmen Kerja
3. Lingkungan Kerja.
4. Kompensasi dan Kesejahteraan.
5. Pelatihan dan Pengembangan.
6. Kepemimpinan
7. Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018: 23), Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan penuh keikhlasan, senang hati dan sungguh – sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Mangkunegara (2017: 93), Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi diartikan sebagai dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang diinginkan atau dibutuhkan, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk kepentingan organisasi. begitu juga berpendapat Hasibuan (2016 : 95). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Siswanto (2018:73) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Dapat disimpulkan motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.

Terdapat beberapa teori mengenai motivasi antara berdasarkan pendapat Dauglas Mc Gregor yang dikutip Robbins (2018:216) mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia, pandangan pertama negatif disebut teori X dan yang kedua positif disebut teori Y. Menurut X ada empat asumsi yang dimiliki oleh manajer adalah :

1. Pada dasarnya pegawai tidak menyukai pekerjaan sebisa mungkin menghindari
 2. Karena pegawai tidak menyukai pekerjaan mereka harus dipaksa, dikenalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan
 3. Pegawai akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin
 4. Sebagai pegawai menempatkan keamanan diatas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi
- Sedangkan menurut teori Y ada asumsi positif yaitu :

1. Pegawai menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti hanya istirahat atau bermain
2. Pegawai akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai tujuan
3. Pegawai bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari dan tanggung jawab
4. Pegawai mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan keseluruhan populasi dan bukan hanya bagi merka yang menduduki posisi manajemen.

Menurut Afandi (2018 : 191), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Bangun (2012 : 255) Juga mengemukakan pendapat bahwa Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya, sedangkan Siagian (2013 : 104), berpendapat bahwa Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan, baik berupa materi maupun non-materi, sebagai balas jasa atas kontribusi mereka dalam organisasi. Menurut Edison, dkk (2016:152), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya, kompensasi ini merupakan bentuk imbalan baik berbentuk uang maupun natura yang diterima karyawan atas usaha usaha yang dihasilkannya.

Menurut Jurdi (2018 : 250-251) Tujuan Kompensasi adalah untuk :

- a. Memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih giat
- b. Meningkatkan kinerja pegawai
- c. Meningkatkan kinerja organisasi
- d. Meningkatkan loyalitas pegawai
- e. Meningkatkan rasa memiliki (*sense of belongingness*) dan tanggung jawab (*sense of responsibilities*).
- f. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Dimensi kompensasi mengacu pada aspek-aspek yang terkait dengan bentuk dan jenis kompensasi yang diberikan, baik berupa

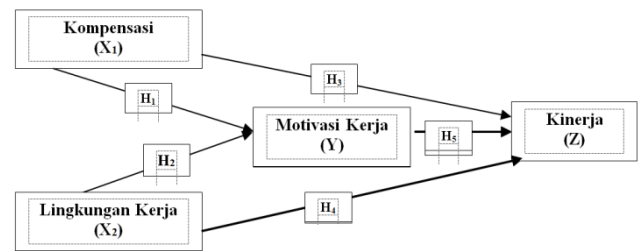
kompensasi langsung (gaji, bonus, tunjangan) maupun kompensasi tidak langsung (fasilitas, asuransi, cuti). Sementara indikator kompensasi merujuk pada faktor-faktor yang mempengaruhi sejauh mana kompensasi dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, kinerja, dan loyalitas karyawan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018 : 65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Kasmir (2018 : 86), menyatakan lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sara dan prasarana serat hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja terganggu pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Sedangkan Suwondo (2019 : 13), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja pegawai. Jika pekerja atau pegawai merasa nyaman dalam bekerja, bisa dipastikan produktivitas meningkat. Bahkan lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kebanggaan bagi pegawai terhadap kantornya. Tentunya hal ini akan berdampak pada semangat kerja pegawai. Sedarmayanti (2018), menyatakan lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan definisi lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja ini harus diperhatikan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan baik fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan

kinerja dan memberikan motivasi bagi karyawan; sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik juga akan berdampak pada kinerja dan motivasi.



Kerangka berpikir

II. METODOLOGI PENELITIAN

Locus dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin selama tiga bulan, objek penelitian ini adalah seluruh PNS sebanyak 68 Orang dimana berdasarkan hasil pengamatan peneliti terdapat penurunan kinerja PNS yang mungkin disebabkan oleh berbagai faktor pada Dinas tersebut.

Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2017), Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang memiliki ciri-ciri tertentu yang relevan dengan penelitian. dalam penelitian ini yang menjadi dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin.

Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau *total sampling*. Teknik ini digunakan dalam situasi di mana jumlah populasi relatif kecil. Menurut Sugiyono (2017), metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah PNS pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin yang diambil dari seluruh populasi yaitu sebanyak 68 Orang.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu metode yang di mulai dengan cara mengumpulkan data, melakukan analisis data dan mengklarifikasi data berdasar permasalahan yang telah dirumuskan dan kemudian menarik kesimpulan.

Metode dan Teknik Analisis Data

Metode analisis penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Analisis SEM adalah pengembangan dari analisis jalur (*path analysis*), sehingga analisis jalur merupakan dasar dari analisis SEM. *Software* SEM yang digunakan pada saat ini diantaranya AMOS, LISREL, TETRAD, PLS dan pemilihan *software* SEM harus ditentukan sebelum digunakan. Hal ini penting karena *software* SEM memiliki persyaratan yang harus disesuaikan dengan model SEM. Pertimbangan dalam pemilihan *software* adalah jenis SEM yang dianalisis.

Partial Least Square (PLS) adalah salah satu metode alternatif *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut. PLS juga bisa digunakan untuk mengkonfirmasi teori dan menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen).

Hipotesis Statistik

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Langkah Pengujian Hipotesis Menggunakan *Bootstrapping / Consistent PLS Bootstrapping*

Secara umum *metode explanatory research* adalah pendekatan metode yang menggunakan PLS. Hal ini disebabkan pada metode ini terdapat pengujian Hipotesis. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan Hipotesis adalah H_0 diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai P value < 0,05, (Ghozali, 2018).

Metodologi berisikan karakteristik keilmuan (rasional, empiris dan sistematis), uraian rumusan matematis dan penjelasan metode yang terperinci, mencakup locus, objek penelitian, populasi, sampel dan metode analisis data. Penulis/peneliti diminta untuk menghindari memberi penjelasan terlalu rinci akan konsep dan istilah istilah baku yang sering digunakan pada bagian metode penelitian. Penulisan formula (matematika/statistik) menggunakan fitur *equation*, bukan dalam bentuk gambar.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan menghitung korelasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total. Pada penelitian ini, uji validitas pengukuran terdiri dari *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*.

Uji Convergent Validity

Validitas konvergen ditentukan berdasarkan dari prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen sebuah konstruk dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE seharusnya sama dengan 0,5 atau lebih.

Tabel 1.
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Rule of Thumb	Keterangan
Kinerja (Z)	0.710	0,5	Valid
Kompensasi (X1)	0.766		Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0.637		Valid
Motivasi Kerja (Y)	0.724		Valid

Uji Discriminant Validity

Validitas diskriminan bertujuan untuk menentukan apakah suatu indikator reflektif benar merupakan pengukur yang baik bagi konstruknya berdasarkan prinsip bahwa setiap indikator harus berkorelasi tinggi terhadap konstruknya saja. Pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Dalam aplikasi *SmartPLS* Versi 4.1 uji validitas diskriminan menggunakan nilai *cross loading*, *Fornell-Larckers Criterion*, dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT).

Tabel 2.
Nilai Fornell-Larcker Criterion

	Kinerja (Z)	Kompensasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (Y)
Kinerja (Z)	0.843			
Kompensasi (X1)	0.968	0.875		
Lingkungan Kerja (X2)	0.970	0.967	0.798	

(X2)				
Motivasi Kerja (Y)	0.975	0.971	0.973	0.851

Hair (2019) merekomendasikan HTMT karena ukuran validitas *discriminant* ini dinilai lebih *sensitive* atau akurat dalam mendeteksi validitas diskriminan. Nilai yang direkomendasikan adalah dibawah 0,90.

Tabel 3.
Nilai HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)

	Kompensasi (X1)	Motivasi kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja (Z)
Kompensasi (X1)				
Motivasi kerja (Y)	0,696			
Lingkungan Kerja (X2)	0,589	0,367		
Kinerja (Z)	0,765	0,677	0,641	

Path Coefficients atau Koefisien Jalur

Tabel 4.
Nilai Path Coefficients

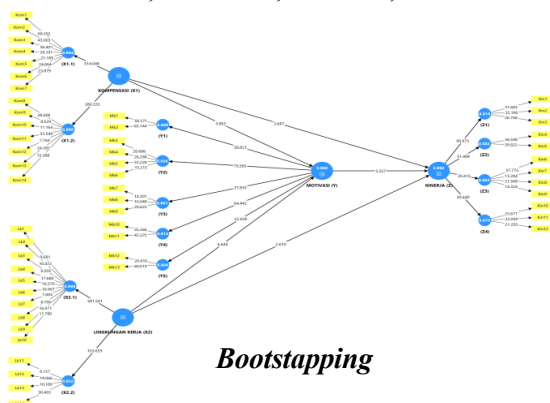
Variabel	Path coefficients
Kompensasi (X1) -> Motivasi kerja (Y)	0.465
Kompensasi (X1) -> Kinerja (Z)	0.255
Motivasi kerja (Y) -> Kinerja (Z)	0.429
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi kerja (Y)	0.523
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja (Z)	0.306

1. Persamaan Jalur Sub Struktural I :

$$Y = 0,465X_1 + 0,523X_2 + \varepsilon_1$$

2. Persamaan Jalur Sub Struktural II :

$$Z = 0,255X_1 + 0,306X_2 + 0,429Y + \varepsilon_2$$



Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Tabel 5.
Hasil Hubungan Langsung (Path Coefficients)

	Original mple (O)	Sam ple mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistic s ((O/STD EV))	P values
Kompensasi (X1) -> Motivasi kerja (Y)	0.465	0.462	0.117	3.983	0.000
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi kerja (Y)	0.523	0.526	0.118	4.444	0.000
Kompensasi (X1) -> Kinerja (Z)	0.255	0.245	0.095	2.687	0.007
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja (Z)	0.306	0.307	0.117	2.610	0.009
Motivasi kerja (Y) -> Kinerja (Z)	0.429	0.439	0.128	3.357	0.001

Dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi kerja dengan ditunjukkan nilai t-statistik > t tabel sebesar 3,983 > t tabel (1,960) dan nilai *p-value* 0,000 < 0,05.
- 2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja dengan ditunjukkan nilai t-statistik sebesar 4,444 > t tabel (1,960) dan nilai *p-value* 0,000 < 0,05.
- 3) Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja dengan ditunjukkan nilai t-statistik sebesar 2.687 > t tabel (1,960) dan nilai *p-value* 0,007 < 0,05.
- 4) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dengan ditunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,610 > t tabel (1,960) dan nilai *p-value* 0,009 < 0,05.
- 5) Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja dengan ditunjukkan nilai t-statistik sebesar 3,357 > t tabel (1,960) dan nilai *p-value* 0,001 < 0,05.

Tabel 6.
Pengaruh Spesifik Tidak Langsung

	Origin al sample (O)	Sampl e mean (M)	Standar d deviatio n (STDE V)	T statistics (O/STDE V)	P value s
Kompensasi (X1) -> Motivasi kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.200	0.199	0.067	3.001	0.003
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.224	0.235	0.094	2.398	0.017

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel Kompensasi dan Motivasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap variabel Kinerja melalui Motivasi kerja dengan nilai $p\text{-value}$ $0,003 < 0,05$. Disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja memediasi variabel Kompensasi terhadap Kinerja secara *Complimentary (Partial Mediation)*.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap variabel Kinerja dengan nilai $p\text{-value}$ $0,017 < 0,05$. Disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja memediasi variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja secara *Complimentary (Partial Mediation)*.

Pembahasan

A. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin.

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin yang ditunjukkan dengan hasil nilai t-statistik $3,983 >$ dari t tabel 1,960 dengan nilai $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi kerja. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, seperti hasil penelitian oleh (Mubaroq et al., 2017), yang berjudul Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Pada shadiq sharia ex. BPRS Cipaganti Bandung yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai shadiq sharia ex. BPRS Cipaganti Bandung.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin yang ditunjukkan dengan hasil nilai t-statistik 4,444 lebih besar dari t tabel 1,960 dengan nilai $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi kerja. Secara keseluruhan, hasil hipotesis ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang diterima oleh Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, seperti hasil penelitian oleh Manao (2022), yang berjudul Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas pekerjaan umum Kabupaten Nias Selatan yang menyimpulkan bahwa variabel kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

C. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin

Dari hasil perhitungan yang sudah dilakukan maka diperoleh nilai signifikansi $p\text{-value}$ sebesar $0,007 <$ nilai $p\text{-value}$ (0,05) dan nilai t hitung sebesar $2,687 >$ nilai t tabel (1,960) dimana hal tersebut menjelaskan bahwa, variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja. Beberapa riset menjelaskan kompensasi telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Laoli et al. (2023), yang meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari” Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin diterima.

D. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan

Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin

Dari hasil perhitungan yang sudah dilakukan maka diperoleh nilai signifikansi p -value sebesar $0,009 < \text{nilai } p\text{-value} (0,05)$ dan nilai t hitung sebesar $2,610 > \text{nilai } t \text{ tabel} (1,960)$ dimana hal tersebut menjelaskan bahwa, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Tutus et al., (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

E. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin

Dari hasil perhitungan yang sudah dilakukan maka diperoleh nilai signifikansi p -value sebesar $0,001 < \text{nilai } p\text{-value} (0,05)$ dan nilai t hitung sebesar $3,357 > \text{nilai } t \text{ tabel} (1,960)$ dimana hal tersebut menjelaskan bahwa, variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Secara keseluruhan, hasil hipotesis ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin . Dapat disimpulkan bahwa hipotesis Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin dapat diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ndarus Tutus Priyo Handoko (2022), dan Rizky Laoli (2023) yang menyatakan terdapatnya pengaruh dari variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Secara keseluruhan, hasil hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja, memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Motivasi kerja sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja, dapat meningkatkan Kinerja melalui Motivasi kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya instansi untuk selalu meningkatkan kualitas kerja dan membuat pegawai agar dapat meningkatkan Kinerja.

Saran

Saran dari penelitian ini mengingat kompensasi berpengaruh signifikan, disarankan bagi pimpinan Dinas PUPR Musi Banyuasin untuk melakukan evaluasi berkala terhadap struktur

Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) agar lebih sejalan dengan beban kerja dan kontribusi pegawai, karena hal ini terbukti dapat memotivasi pegawai serta karena lingkungan kerja fisik dan non-fisik terbukti signifikan, disarankan untuk tidak hanya fokus pada perbaikan fasilitas fisik seperti peralatan kerja, tetapi juga aktif membangun budaya organisasi yang suportif melalui sesi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. ZANAFA PUBLISHING.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (. (2014). *Structural Equation Modeling*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F. et. al. (2019). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling-. Based Discrete Choice Modeling*. An Illustration In Modeling Retailer.
- Hasibuan, Malayu, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing)*. Intrans Publishing.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. RajaGrafindo Persada.
- Laoli, R., Suryani, A., & Yamali, F. R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1617. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1427>
- Manao, S. A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*.
- Mangkunegara, A. A. A. P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mubaroq, R. A., & Zulkarnaen, W. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Shadiq Sharia Ex. BPRS Cipaganti Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA*

(Manajemen Ekonomi dan Akuntansi), 1(3), 72–90. <https://doi.org/10.31955/mea.v1i3.87>

- Robbins, S. P. and M. C. (2016). *Management. Jilid 1. Edisi 13*. Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga.”.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwondo. (2019). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *JMK*, 17(2), 135–144.
- Tutus, N., Handoko, P., Susbiyani, A., & Nyoman Putu Martini, N. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Online) JURNAL MANAJEMEN*, 14(1), 2022–2181. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10879>