

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari

Rizky Laoli*, Arna Suryani, Fakhru Rozi Yamali

Universitas Batanghari, Jambi

*Correspondence: rizkylaoli13@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan kinerja pegawai, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari serta menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari. Jenis penelitian menggunakan penelitian deskriptif verifikatif. Penelitian ini menggunakan metode analisis PLS. Berdasarkan pengolahan data bahwa kompensasi pada kategori layak. Kemudian untuk gambaran variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari adalah sangat baik. Selanjutnya gambaran variabel motivasi kerja pada kategori termotivasi. Sedangkan gambaran variabel kinerja pegawai dengan kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari. 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.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe employee performance, compensation, work environment and work motivation at the Regional Secretariat of Batanghari Regency and to test and analyze the influence of the work environment on employee performance with work motivation as an intervening variable at the Regional Secretariat of Batanghari Regency. This type of research used descriptive verification research. This study uses the PLS analysis method. Based on data processing that compensation is in the proper category. Then to describe the work environment variables, it shows that the work environment for employees at the Regional Secretariat of Batanghari Regency is very good. Furthermore, the description of work motivation variables in the motivated category. While the description of employee performance variables with very high category. Based on the results of the study that compensation has a positive and significant effect on work motivation at the Regional Secretariat of Batanghari Regency. The work environment has a positive and significant effect on work motivation at the Regional Secretariat of Batanghari Regency. Compensation has no significant effect on employee performance at the Regional Secretariat of Batanghari Regency. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Secretariat of Batanghari Regency and work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Secretariat of Batanghari Regency.

Keyword: Compensation, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. 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.

Upaya-upaya untuk memperbaiki kinerja para pegawai tidak terlepas dari berbagai faktor penting yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi, baik finansial maupun non finansial. Beberapa riset menjelaskan kompensasi telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Leonardo & Andreani (Erick Leonardo, 2015) yang meneliti tentang “*pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia*”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dan penelitian yang dilakukan oleh (Muslimin, 2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima” juga menunjukkan hasil yang sama yaitu kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. Melalui kompensasi *finansial* langsung pegawai mampu memenuhi kebutuhan fisik yang merupakan kebutuhan dasarnya.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2011). Sutrisno (2009) memberikan definisi bahwa kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari tenaga yang telah diberikannya.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar pegawai serta dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Menurut Martha (2013) dalam hasil penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang menunjukkan hasil adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai tetap bagian admin dan sales Counter AUTO 2000 Malang-Sutoyo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan suatu kinerja yang baik pula. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Logahan, (2013) tentang Pengaruh lingkungan kerja dan Stres pekerjaan terhadap kinerja pekerja di PT. Nemanac Rendem. Yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. motivasi kerja. Wardoyo dan Priyono (2015) menyimpulkan, untuk meningkatkan kinerja perlu memperhatikan motivasi kerja dari para karyawan. Penelitian Saranya (2014) dan Rindiantika dan Heru (2018) motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

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.

Observasi awal penelitian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari, Penulis melakukan wawancara pada tanggal 20 Mei 2022 kepada salah satu pegawai bagian pengadministrasi umum dan menanyakan tentang keluhan-keluhan yang mereka miliki terkait kinerja, kompensasi baik secara finansial maupun non finansial dan juga motivasi dalam diri pegawai dimana ketiga persoalan tersebut adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Mengenai kompensasi finansial yang diberikan mereka merasa puas dengan apa yang diberikan oleh instansi, namun berbeda dengan kompensasi non finansial yang diterima oleh pegawai mereka merasa masih kurangnya kenyamanan pada tempat mereka bekerja. Hal lainnya yang terkait dengan motivasi kerja juga ditemukan dalam pengamatan penulis, pegawai yang sudah memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun dan memiliki prestasi, merasa kurang dihargai akan keberhasilan pencapaiannya hal ini tentu saja membuat motivasi yang tertanam dalam diri pegawai akan berkurang. Dengan tidak terpuaskannya kompensasi secara non finansial yang diterima pegawai dan juga berkurangnya motivasi dalam diri pegawai tentu saja akan berdampak pada kinerja organisasi.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menggambarkan kinerja pegawai, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari serta menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari.

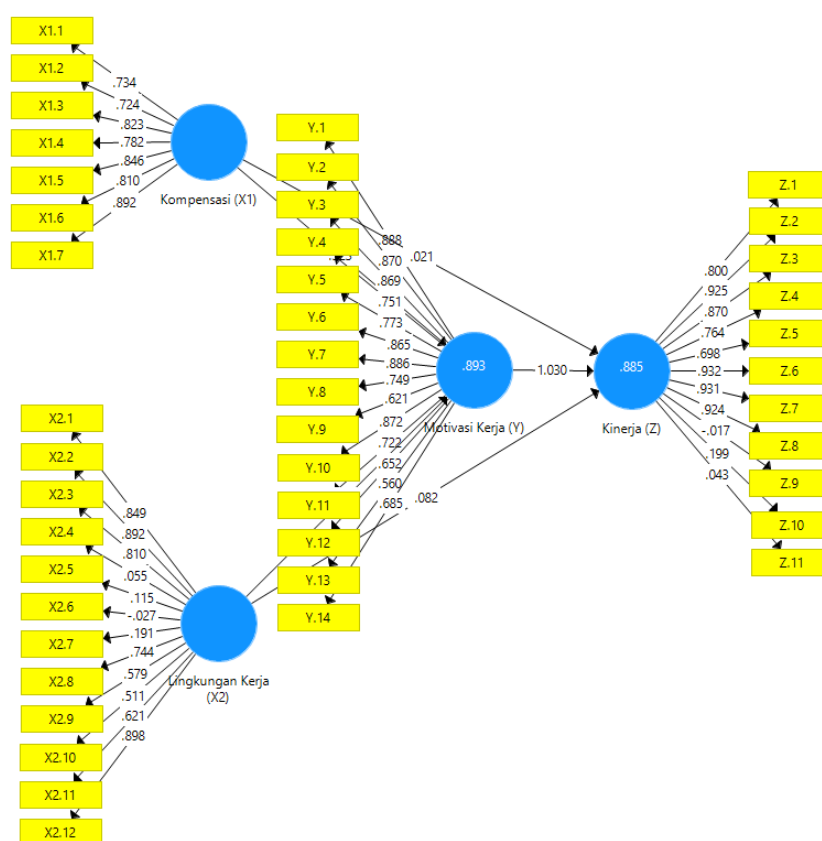
METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) mendefinisikan metode verifikatif yaitu metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Sedangkan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik analisis yang digunakan peneliti dalam hal ini adalah Partial Least Squares (PLS) dan di bantu dengan software Smart PLS, menurut Abdillah dan Abdillah & Jogiyanto (2009) PLS (Partial Least Square) adalah analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

HASIL

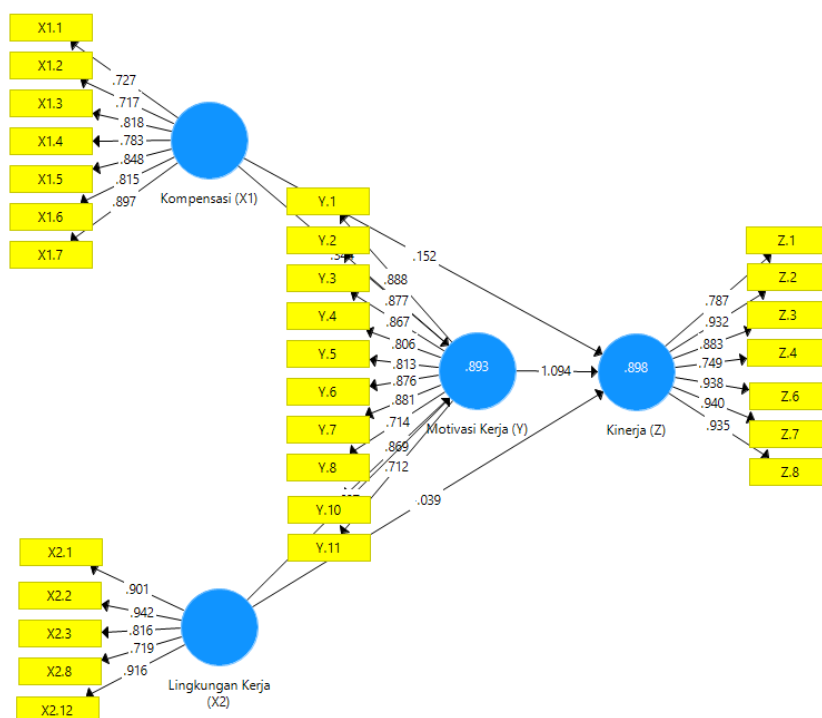
Loading Factor

Hasil perhitungan model awal penelitian dengan, menggunakan software SmartPLS 3 terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Hasil Perhitungan Model Awal Penelitian

Pengujian outer loadings dilakukan untuk membuktikan suatu indikator pada suatu konstruk akan mempunyai loading factor terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan konstruk yang lain. Berdasarkan gambar 1 menunjukkan masih terdapat loading factor yang berada dibawah 0,70. Kemudian loading factor diolah ulang sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Perhitungan Model Kedua

Pengujian outer loadings dilakukan untuk membuktikan suatu indikator pada suatu konstruk akan mempunyai loading factor terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan konstruk yang lain. Berdasarkan gambar 2 menunjukkan seluruh loading factor yang berada diatas 0,70. Hasil perhitungan model ketiga dianggap telah reliabel karena seluruh loading factor yang berada diatas 0,70.

Average Variance Extracted (AVE)

Berikutnya kita lanjut pada ukuran lain untuk menetapkan validitas konvergen pada level konstruk adalah *average variance extracted (AVE)*. Ketentuan dalam model pengukuran (*outer model*) bahwa AVE dianggap telah memenuhi validitas konvergen apabila nilai AVE lebih besar dari 0.50. hasil nilai AVE yaitu sebagai berikut:

Tabel. 1
Nilai Average Variance Extracted

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Kompensasi (X1)	.645	Valid
Lingkungan kerja (X2)	.744	Valid
Motivasi Kerja (Y)	.694	Valid
Kinerja Pegawai (Z)	.781	Valid

Sumber: Smart PLS 3 (2023)

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua nilai AVE diatas menunjukkan nilai >0,5 dimana nilai AVE masing-masing konstruk dapat dinyatakan valid. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa konstruk telah memenuhi uji validitas pada tahapan konvergen.

Tahapan selanjutnya adalah melakukan uji diskriminan validity. Dalam pengujian PLS bahwa uji diskriminan validity menggunakan Cross-loadings. Cross-loadings adalah pendekatan yang dilakukan diawal dalam menilai validitas diskriminan indicator dan di lanjutkan dengan Cronbah'c Alpha. Pada hasil olah data yang sudah dilakukan terdapat beberapa indicator yang harus dihilangkan agar memenuhi syarat dalam uji reabilitas.

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* dan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2
Cross Loading

	Kompensasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (Y)	Kinerja (Z)
X1.1	.744	.350	.383	.369
X1.2	.738	.293	.432	.375
X1.3	.834	.410	.521	.497
X1.4	.768	.395	.310	.343
X1.5	.836	.449	.421	.406
X1.6	.808	.592	.674	.650
X1.7	.887	.667	.639	.651
X2.1	.524	.897	.720	.826
X2.2	.581	.939	.721	.810
X2.3	.622	.811	.526	.725
X2.8	.213	.734	.645	.598
X2.12	.580	.915	.647	.780
Y.1	.622	.765	.956	.836
Y.10	.638	.703	.924	.841
Y.11	.445	.583	.839	.621
Z.1	.495	.704	.779	.810
Z.2	.549	.827	.715	.946
Z.3	.563	.604	.858	.875
Z.6	.570	.883	.770	.951
Z.7	.590	.874	.797	.937
Z.8	.601	.837	.745	.929

Sumber: Smart PLS 3 (2023)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh indikator yang memiliki nilai *cross loading* lebih besar dari pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Uji Reliability

Uji composite reliability dilakukan untuk mengetahui nilai yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya untuk digunakan. (Wiyono, 2011) Seluruh variabel dinyatakan reliable apabila nilai loading-nya di atas 0.70. Nilai composite reliability dan Cronbach Alpa masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan	Cronbach Alpa	Keterangan
X ₁	0,927	Reliabel	0,910	Reliabel
X ₂	0,935	Reliabel	0,912	Reliabel
Y	0,933	Reliabel	0,892	Reliabel
Z	0,966	Reliabel	0,957	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS, 2023

Berdasarkan tabel Hasil uji *composite reliability* dan Cronbach alpa menunjukkan bahwa nilai seluruh variabel dapat dikatakan reliable karena memiliki nilai composite reliability lebih besar dari 0,70.

Evaluasi Inner Model

Pengujian dan pengevaluasian inner model dilakukan untuk hipotesis atas pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dilakukan dengan melakukan perbandingan antara hasil nilai p value dari koefisien jalur (path coefficient) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Pengujian dapat dikatakan sangat signifikan apabila p value lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($p \text{ value} \leq 0,05$) atau menggunakan nilai t tabel yaitu 1.96 dengan kriteria menolak dan menerima hipotesis yaitu jika t-statistik > t hitung maka hipotesa ditolak, dan jika t-statistik < t hitung maka hipotesa diterima.

Pengujian model struktural dalam analisis SEM-PLS menggunakan SmartPLS.3 yaitu koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel terikat. Hair et.al. (2020) mengungkapkan bahwa koefisien determinasi adalah ukuran kemampuan gabungan variabel laten eksogen memprediksi konstruk variabel endogen, artinya, koefisien mewakili jumlah variansi dalam konstruksi endogen yang dijelaskan oleh semua konstruksi eksogen yang terkait dengannya. Nilai R^2 berkisar dari 0 hingga 1, dengan level yang lebih tinggi menunjukkan level akurasi prediksi yang lebih tinggi seperti halnya regresi berganda, koefisien determinasi yang telah disesuaikan ($\text{Adjusted } R^2$) digunakan sebagai kriteria untuk menghindari bias terhadap model yang kompleks. Kriteria ini dimodifikasi sesuai dengan jumlah konstruksi variabel eksogen (Hair et.al., 2017).

R Square

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen (Hair et.al., 2017). Tabel 4 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS 3:

Tabel 4
Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Motivasi Kerja (Y)	0,630
Kinerja Pegawai (Z)	0,847

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS, 2023

Tabel 4. menunjukkan hasil untuk nilai R-square motivasi kerja sebesar 63 persen, dan kinerja pegawai sebesar 84,8 persen. Hal ini menunjukkan pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja termasuk kategori sangat sedang. Kemudian pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai termasuk kategori kuat.

Evaluasi inner model dilakukan dengan uji bootstrapping yang menghasilkan nilai koefisien determinasi R square, Q square, dan pengujian hipotesis. Hasil evaluasi inner model dijelaskan sebagai berikut.

Q Square

Wiyono (2011), Suatu model dianggap mempunyai nilai predictive yang relevan jika nilai Q square lebih besar dari 0 (> 0). Nilai predictive-relevance diperoleh dengan rumus sebagai berikut. Nilai predictive-relevance diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,630^2) (1 - 0,847^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,397) (1 - 0,717)$$

$$Q^2 = 1 - (0,603)(0,283)$$

$$Q^2 = 1 - 0,171$$

$$Q^2 = 0,829$$

Hasil perhitungan Q square pada penelitian ini adalah 0,829 atau 82,9%. Hal ini berarti model dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan variabel endogen

Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output result for inner weight. Tabel 5 memberikan output estimasi untuk pengujian model structural.

Tabel 5
Result for Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kompensasi (X1) -> Motivasi Kerja (Y)	.287	.282	.118	2.437	.015
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Y)	.590	.599	.151	3.908	.000
Kompensasi (X1) -> Kinerja (Z)	.035	.021	.083	.419	.675
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja (Z)	.520	.519	.127	4.080	.000
Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	.436	.442	.108	4.044	.000
Kompensasi (X1) -> Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	.125	.124	.057	2.191	.029
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	.257	.269	.112	2.296	.022

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS, 2023

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode Bootstrapping terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrapping juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Kompensasi dengan Motivasi Kerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,287. Nilai P Values nya adalah 0,015 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Lingkungan kerja dengan Motivasi Kerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,590. Nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H_1 diterima sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja.

Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Kompensasi dengan Kinerja pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,035. Nilai P Values nya adalah 0,675 lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis H_1 ditolak. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .

Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Lingkungan kerja dengan Kinerja pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,520. Nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,436. Nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,125 dengan Nilai P Values nya adalah 0,029 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Kemudian Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,257 dengan Nilai P Values nya adalah 0,022 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Pembahasan

Gambaran Kinerja Pegawai, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari

Keterangan hasil kuesioner tentang Kompensasi menunjukkan bahwa total skor Kompensasi yaitu 1591 pada kategori layak. Kemudian untuk gambaran variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari adalah sangat baik dengan skor 2844. Selanjutnya gambaran variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa skor motivasi kerja yaitu 3288 pada kategori termotivasi. Sedangkan gambaran variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa skor sebesar 2604 dengan kategori sangat tinggi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Leonardo & Andreani (Erick Leonardo, 2015) yang menyatakan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak berpengaruhnya kompensasi terhadap kinerja pegawai dikarenakan dimensi kompensasi non finansial yaitu adanya jaminan hari tua yaitu gaji pensiun, adanya gaji untuk pegawai yang pensiun dini karena sakit dan adanya pesangon saat pensiun yang tidak berdampak terhadap kinerja pegawai saat itu.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Martha (2013) dalam hasil penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang menunjukkan hasil adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai karena hubungan pegawai dengan pegawai lain sangat harmonis, pegawai merasa pegawai saling menghormati rekan kerja, pegawai memiliki kepedulian yang tinggi dengan pegawai lain, fasilitas mushola yang diberikan perusahaan membantu pegawai untuk beribadah dan petugas keamanan memiliki perlengkapan keamanan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini sependapat dengan Mangkunegara (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dan motivasi kerja, dimana motivasi kerja nantinya akan mempengaruhi prestasi kerja. 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.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rulianti et al., 2021) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dikarenakan hubungan pegawai dengan pegawai lain sangat harmonis, pegawai merasa pegawai saling menghormati rekan kerja, pegawai memiliki kepedulian yang tinggi dengan pegawai lain, fasilitas mushola yang diberikan perusahaan membantu pegawai untuk beribadah dan petugas keamanan memiliki perlengkapan keamanan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Marjani (2005) yang mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, tingginya kondisi motivasi kerja karyawan berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan pegawai mendapatkan promosi karena telah bekerja dengan sangat baik, semua pegawai bertanggung jawab atas hasil kerjanya dan pegawai ditempatkan di unit kerja berdasarkan keahlian pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berpengaruhnya Kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening dikarenakan 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 pension sehingga pegawai mendapatkan promosi karena telah bekerja dengan sangat baik, semua pegawai bertanggung jawab atas hasil kerjanya dan pegawai ditempatkan di unit kerja berdasarkan keahlian pegawai dan akhirnya berdampak pada kinerja pegawai yang sangat tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening dikarenakan hubungan pegawai dengan pegawai lain sangat harmonis, pegawai merasa pegawai saling menghormati rekan kerja, pegawai memiliki kepedulian yang tinggi dengan pegawai lain, fasilitas mushola yang diberikan perusahaan membantu pegawai untuk beribadah dan petugas keamanan memiliki perlengkapan keamanan sehingga pegawai mendapatkan promosi karena telah bekerja dengan sangat baik, semua pegawai bertanggung jawab atas hasil kerjanya dan pegawai ditempatkan di unit kerja berdasarkan keahlian pegawai dan akhirnya berdampak pada kinerja pegawai yang sangat tinggi.

SIMPULAN

Adapun gambaran dan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan pengolahan data bahwa kompensasi pada kategori layak. Kemudian untuk gambaran variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari adalah sangat baik. Selanjutnya gambaran variabel motivasi kerja pada kategori termotivasi. Sedangkan gambaran variabel kinerja pegawai dengan kategori sangat tinggi.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari.
4. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari.
6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari.
7. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari.
8. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2009). *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis*. Andi.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Erick Leonardo, F. A. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, Volume 3*. <https://doi.org/10.1029/GL008i001p00077>
- Hasibuan, M. S. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Logahan. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerjadan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem. *Jurnal Tarakanita, 1*(1).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed., p. 172). PT. Remaja Rosdakarya.
- Martha. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Tetap Bagian Admin Dan Sales Counter Auto 2000 Malang-Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis, 1*(1).
- Muslimin, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education, 6*(No.2).
- Rulianti, E., Nurpribadi, G., & Amirudin, R. (2021). Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 4*(2), 963–973. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.458>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.