

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non-PNS dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kota Palopo)

Nurhikmah Muchlis ^{1*}, Rismayanti ²

^{1, 2} Institut Agama Islam Negeri Palopo, Indonesia

* nurhikmahmuchlis27@gmail.com

Abstract

Permasalahan utama dalam penelitian ini terletak pada kenyataan bahwa meskipun kompensasi dan lingkungan kerja seharusnya berperan penting dalam meningkatkan kinerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keduanya tidak cukup memadai dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai non-PNS di Dinas Pendidikan Kota Palopo. Salah satu aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi yang adil dan penyediaan lingkungan kerja yang mendukung, yang merupakan hak bagi karyawan dan kewajiban bagi perusahaan untuk memastikan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non-PNS, dengan mempertimbangkan motivasi kerja sebagai variabel perantara. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Palopo menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain deskriptif. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik non-probability sampling melalui metode sampel jenuh yang melibatkan 40 responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis yang mencakup uji t, uji f, dan analisis jalur dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, dengan nilai pengaruh tidak langsung (PTL) sebesar 0,242 yang lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung (PL) sebesar 0,247 ($PTL < PL$); kedua, kondisi lingkungan kerja juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, dengan nilai PTL 0,225 yang lebih rendah dibandingkan dengan PL 0,387 ($PTL < PL$).

Keywords: *Kompensasi; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai; Path Analysis*

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kombinasi antara ilmu dan seni yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang diinginkan (Zahwa & Akramiah, 2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melibatkan serangkaian tahapan penting, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan evaluasi terhadap berbagai aspek pengelolaan tenaga kerja (Istiqomah & Suhartini, 2015). Proses ini mencakup beberapa langkah, antara lain pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan

kerja. Semua tahapan ini dilaksanakan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada mampu memenuhi kebutuhan organisasi dan harapan karyawan, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Jufrizen, 2015).

Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas karyawan sangat mempengaruhi kinerja organisasi itu sendiri (Yerita, 2022). Karyawan yang kompeten dan terampil dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, sementara karyawan dengan kemampuan yang terbatas dapat menghambat proses tersebut (Suryanto, 2020). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif berfokus pada upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, pemberian kompensasi yang tepat, serta pembinaan yang berkelanjutan. Keunggulan utama dari SDM terletak pada potensi intelektual dan emosional yang dimilikinya, yang membedakannya dengan sumber daya lainnya, seperti finansial atau teknologi (Laili & Safrizal, 2021).

Lingkungan organisasi pemerintah, seperti halnya di Dinas Pendidikan Kota Palopo, kinerja pegawai non-PNS sangat dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan lingkungan kerja yang ada. Kompensasi yang diterima oleh pegawai non-PNS sering kali tidak sesuai dengan standar upah yang berlaku, seperti halnya yang terjadi pada pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palopo. Pegawai *honorer* di instansi tersebut hanya menerima honor sebesar Rp 450.000 per bulan, meskipun beban kerja yang mereka tanggung cukup berat. Selain itu, mereka juga tidak mendapatkan tunjangan, asuransi, atau fasilitas kerja yang memadai. Kondisi ini menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja yang tercermin dari tingkat kehadiran dan produktivitas kerja yang rendah. Lingkungan kerja yang tidak kondusif juga menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai (Mulya & Hamzah, 2022). Beberapa fasilitas yang seharusnya mendukung pekerjaan, seperti komputer, AC, dan jaringan internet, dalam kondisi yang kurang memadai. Ketidaknyamanan tersebut menghambat kelancaran tugas dan menyebabkan stres di kalangan pegawai. Selain itu, kebisingan dari lingkungan sekitar yang berasal dari sekolah-sekolah di sekitar kantor juga mengganggu fokus kerja pegawai. Keadaan ini berpengaruh pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat, yang sering kali tidak dapat memenuhi harapan dan standar waktu yang ditetapkan.

Beberapa teori dalam manajemen sumber daya manusia mengutarakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan kompensasi yang adil serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung (Saputri & Helmy, 2021). Kompensasi yang setara dengan beban kerja yang diterima akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan bertanggung jawab (Shintadevi, 2015). Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas (Saepudin et al., 2023). Teori motivasi Herzberg menyatakan bahwa faktor motivator, seperti penghargaan dan pengakuan, serta faktor *hygiene*, seperti fasilitas dan kondisi kerja yang baik, sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Garaika, 2020).

Motivasi kerja berfungsi sebagai penghubung antara kondisi kompensasi dan lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja (Tauhid & Rozikin, 2019). Ketika pegawai merasa dihargai melalui kompensasi yang layak dan bekerja di lingkungan yang mendukung, mereka akan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya (Siagian, 2018). Hal ini sesuai dengan teori motivasi *McClelland*, yang mengemukakan bahwa kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan sangat memengaruhi motivasi kerja seseorang (Yudiyanto et al., 2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai non-PNS di Dinas Pendidikan Kota Palopo, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang berperan sebagai penghubung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi kedua faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta menguji peran motivasi kerja sebagai faktor yang dapat memperkuat hubungan antara kompensasi, kondisi lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan perspektif baru, mengingat banyak studi sebelumnya yang lebih banyak menyoroti pengaruh faktor eksternal terhadap kinerja tanpa mempertimbangkan peran motivasi kerja sebagai penghubung utama antara faktor-faktor tersebut.

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini memberikan fokus pada pegawai non-PNS di Dinas Pendidikan Kota Palopo, yang sering kali mendapatkan perhatian lebih sedikit dibandingkan dengan pegawai PNS. Hal ini memberikan perspektif baru mengenai pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan pegawai honorer dalam meningkatkan kinerja sektor pemerintahan. Melalui analisis lebih mendalam tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran yang bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan serta kinerja pegawai di lembaga pemerintah.

Masalah empiris yang dihadapi oleh pegawai non-PNS di Dinas Pendidikan Kota Palopo, seperti rendahnya kompensasi dan kurangnya fasilitas yang mendukung produktivitas, menjadi dasar dari penelitian ini. Secara teoretis, penelitian ini berusaha untuk memperkaya literatur yang ada tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan menyoroti peran motivasi kerja yang sering kali kurang mendapat perhatian dalam penelitian-penelitian sebelumnya.

Penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan mengkaji secara lebih mendalam pengaruh kompensasi dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non-PNS, serta memperkenalkan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* yang belum banyak diteliti dalam studi-studi sebelumnya. Selain itu, fokus pada pegawai honorer di Dinas Pendidikan Kota Palopo memberikan kontribusi baru terhadap kajian manajemen sumber daya manusia di sektor public, sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hubungan antara faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja pegawai, serta memberikan saran praktis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah. Berdasarkan alasan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-PNS Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kota Palopo)."

Metode

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif untuk menganalisis bagaimana kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai non-PNS, dengan motivasi kerja berperan sebagai variabel *intervening*. Metode kuantitatif ini melibatkan penggunaan angka dan perhitungan statistik untuk menguji hipotesis penelitian, serta memerlukan berbagai alat analisis dan desain penelitian yang terstruktur (Rifa'i et al., 2021). Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan dan pengaruh antara variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), yang mempengaruhi motivasi kerja (Y) dan, pada akhirnya, kinerja pegawai (Z). Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah seluruh pegawai non-PNS yang bekerja di Dinas Pendidikan Kota Palopo, dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner, yaitu instrumen yang berisi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner ini bisa berupa pertanyaan terbuka maupun tertutup, dan dapat disebarkan secara langsung, melalui pos, atau internet.

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden mengenai fenomena yang ada dalam organisasi. Skala *Likert* memungkinkan pengukuran dengan gradasi jawaban yang bervariasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Melalui analisis kuantitatif, setiap jawaban yang diberikan akan diberi skor tertentu untuk memudahkan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 1. Alternatif Jawaban Pada Kuesioner

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan kepada responden untuk diisi. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur dan mengobservasi fenomena yang terjadi di lapangan. Penilaian sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena yang diteliti, diterapkan Skala *Likert*. Skala ini memungkinkan peneliti untuk menilai sejauh mana responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan, sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan pendapat dan sikap mereka secara lebih terstruktur.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana data yang diperoleh mencerminkan apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid jika memenuhi standar validitas lebih dari 0,3.

$$r = \frac{n\Sigma - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan: r_{xy} = Koefisien korelasi, n = Banyaknya sampel, $\sum XY$ = Jumlah perkalian variabel x dan y , $\sum X$ = Jumlah nilai variabel x , $\sum Y$ = Jumlah nilai variabel y , $\sum X^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel x , dan $\sum Y^2$ = Jumlah pangkat dari variabel y

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan program SPSS 20 untuk Windows 10. Kriteria untuk menguji validitas adalah sebagai berikut: apabila nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel, maka item atau pernyataan dalam kuesioner dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation dalam output SPSS.

1. Uji Reliabilitas: Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan apakah instrumen yang digunakan menghasilkan hasil yang konsisten pada waktu yang berbeda. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai alpha (α) lebih besar dari 0,60.
2. Uji Normalitas: Bertujuan untuk mengevaluasi distribusi data dalam suatu kelompok atau variabel, apakah data tersebut mengikuti distribusi normal atau tidak.
3. Uji Multikolinearitas
4. Bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi yang sangat tinggi atau sempurna antara variabel independen dalam model regresi.
5. Uji Heteroskedastisitas: Bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksamaan varians dalam residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi.
6. Uji Parsial (uji t): Uji hipotesis dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh setiap variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Jika nilai t hitung lebih besar daripada t tabel (t hitung $>$ t tabel), maka variabel *independen* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen*. Sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t tabel (t hitung $<$ t tabel), maka tidak ada pengaruh signifikan antara kedua variabel tersebut.
7. Uji Simultan (uji F): Tujuan dari analisis ini adalah untuk menilai apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel *dependen*. Analisis dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel *dependen*.
8. Uji Koefisien Determinasi R^2 : Uji ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel *independen* dapat menjelaskan perubahan pada variabel *dependen*. Uji ini digunakan untuk menilai sejauh mana kompensasi dan kondisi lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai non-PNS, dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.
9. Uji Path Analysis (Analisis Jalur): Tujuan dari uji ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan serta mengevaluasi peran variabel mediasi (variabel *intervening*) dalam mempengaruhi hubungan antara variabel *independen* dan variabel *dependen*. *Path analysis* adalah pengembangan dari analisis regresi berganda, yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel-variabel yang telah ditetapkan berdasarkan teori sebelumnya, dengan menggunakan teknik regresi untuk menaksir hubungan tersebut.

Hasil

Deskripsi Karakteristik Populasi

Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah pegawai Non-PNS di Dinas Pendidikan Kota Palopo, meskipun jumlah pasti populasi tidak diketahui. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
		Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	10	25%
2	Perempuan	30	75%
Total		40	100%

Berdasarkan tabel yang tersedia, terlihat bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang, terdiri dari 10 pria (25%) dan 30 wanita (75%). Berdasarkan usia menunjukkan bahwa berdasarkan angket yang dibagikan kepada 40 responden, berikut adalah distribusi usia dari pegawai Non-PNS di Dinas Pendidikan Kota Palopo.

Tabel 3. Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	
	Jumlah	Persentase (%)
17-25	3	7,5%
26-30	6	15%
31-40	24	60%
41-50	7	17,5%
> 51	0	0%
Total	40	100%

Berdasarkan tabel yang ada, distribusi usia responden terbagi sebagai berikut: 3 orang (7,5%) berusia antara 17-25 tahun, 6 orang (15%) berusia antara 26-30 tahun, 24 orang (60%) berusia antara 31-40 tahun, 7 orang (17,5%) berusia antara 41-50 tahun, dan tidak ada responden yang berusia di atas 51 tahun (0%).

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana kuesioner dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang seharusnya diukur. Nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka pernyataan dalam kuesioner dianggap valid. Penelitian ini, perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dilakukan dengan menggunakan derajat kebebasan (df) = $n-2$, yaitu $df = 40-2$, yang menghasilkan $df = 38$. Melalui tingkat signifikansi 0,1, nilai r_{tabel} yang diperoleh adalah 0,263. Oleh karena itu, jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka pernyataan dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

No	Pearson Correlation	r_{tabel}	Keterangan
	r_{hitung}		
1.	0,570	0,263	Valid
2.	0,563	0,263	Valid

3.	0,752	0,263	Valid
4.	0,623	0,263	Valid
5.	0,245	0,263	Tidak Valid
6.	0,209	0,263	Tidak Valid
7.	0,555	0,263	Valid
8.	0,829	0,263	Valid
9.	0,805	0,263	Valid
10.	0,731	0,263	Valid
11.	0,809	0,263	Valid
12.	0,691	0,263	Valid
13.	0,738	0,263	Valid

Berdasarkan tabel 4 pada kolom *Person Correlation* (r_{hitung}), setiap item pernyataan menunjukkan koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai r_{tabel} yang sebesar 0,263. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar instrumen penelitian untuk variabel Kompensasi (X1) dinyatakan valid, dari 13 pernyataan yang diuji, 11 pernyataan dinyatakan valid, sementara 2 pernyataan lainnya dinyatakan tidak valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pearson Correlation r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,592	0,263	Valid
2.	0,736	0,263	Valid
3.	0,562	0,263	Valid
4.	0,653	0,263	Valid
5.	0,678	0,263	Valid
6.	0,637	0,263	Valid
7.	0,712	0,263	Valid
8.	0,637	0,263	Valid
9.	0,837	0,263	Valid
10.	0,719	0,263	Valid
11.	0,603	0,263	Valid
12.	0,696	0,263	Valid

Berdasarkan tabel 5 pada kolom *Person Correlation* (r_{hitung}), setiap item pernyataan menunjukkan koefisien korelasi yang lebih tinggi daripada nilai r_{tabel} , yaitu 0,263. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) valid, dengan semua 12 butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

No	Pearson Correlation r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,487	0,263	Valid
2.	0,677	0,263	Valid
3.	0,592	0,263	Valid
4.	0,760	0,263	Valid
5.	0,628	0,263	Valid
6.	0,733	0,263	Valid
7.	0,662	0,263	Valid
8.	0,690	0,263	Valid
9.	0,116	0,263	Tidak Valid
10.	0,605	0,263	Valid
11.	0,612	0,263	Valid
12.	0,707	0,263	Valid

Berdasarkan tabel 6 pada kolom *Person Correlation* (r_{hitung}), setiap item pertanyaan menunjukkan koefisien korelasi yang lebih tinggi dari r_{tabel} , yaitu $> 0,263$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel Motivasi Kerja (Y) valid, dengan 11 dari 12 pernyataan dinyatakan valid, sementara satu pernyataan lainnya dinyatakan tidak valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Z)

No	Pearson Correlation r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,681	0,263	Valid
2.	0,869	0,263	Valid
3.	0,831	0,263	Valid
4.	0,701	0,263	Valid
5.	0,900	0,263	Valid
6.	0,460	0,263	Valid
7.	0,515	0,263	Valid
8.	0,269	0,263	Valid
9.	0,032	0,263	Tidak Valid
10.	0,195	0,263	Tidak Valid
11.	0,624	0,263	Valid
12.	0,541	0,263	Valid

Berdasarkan tabel 7 pada kolom *Person Correlation* (r_{hitung}), setiap item pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} , yaitu $> 0,263$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel Kinerja Pegawai (Z) dinyatakan valid, dengan 10 pernyataan dinyatakan valid dan 2 pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan statistik *Cronbach Alpha*. Sebuah variabel dianggap reliabel jika memperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60, data tersebut dianggap tidak reliabel.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,866	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,885	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,838	Reliabel
Kinerja Pegawai (Z)	0,785	Reliabel

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan dalam tabel di atas, nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , yang berarti bahwa setiap pernyataan dalam angket untuk masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Normalitas

**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.76565144
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.127

	Negative	-.155
Kolmogorov-Smirnov Z		.957
Asymp. Sig. (2-tailed)		.318

Berdasarkan hasil *output* yang diperoleh, nilai signifikansi yang tercatat adalah 0,318, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diuji mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan 1

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0,269	3,724
Lingkungan Kerja (X2)	0,274	3,649
Motivasi Kerja (Y)	0,349	2,868

Berdasarkan tabel 10, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah multikolinearitas dalam data. Hal ini terlihat dari nilai VIF untuk ketiga variabel *independen* yang semuanya kurang dari 10, serta nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1, yang mengindikasikan bahwa data tersebut bebas dari multikolinearitas.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolineritas Persamaan 2

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0,305	3,280
Lingkungan Kerja (X2)	0,292	3,425
Kinerja Pegawai (Z)	0,616	1,623

Berdasarkan tabel 11, dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami masalah multikolinearitas. Hal ini terlihat dari nilai VIF untuk ketiga variabel *independen* yang semuanya berada di bawah 10, serta nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1, yang menunjukkan bahwa data tersebut tidak mengandung multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.456	3.424		5.098	.000
X1	.287	.117	.433	2.454	.019
X2	.323	.141	.404	2.289	.028

Model regresi yang baik seharusnya bebas dari masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan uji *Gletser*, diperoleh nilai signifikansi pada variabel X1 sebesar 0,019 dan pada X2 sebesar 0,028. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas.

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	26.575	4.054		6.555	.000
1	X1	.147	.139	.247	1.059	.296
	X2	.278	.167	.388	1.663	.105

Model regresi yang baik seharusnya bebas dari masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan uji Gletser, diperoleh nilai signifikansi pada variabel X1 sebesar 0,296 dan X2 sebesar 0,105, karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

Uji Persial (Uji t)

Berdasarkan tingkat kesalahan 0,1 dan derajat kebebasan (df) yang dihitung sebagai selisih antara jumlah sampel (n) dan jumlah variabel independen (k), diperoleh $df = 40 - 2$, yang hasilnya adalah 38. Berdasarkan df 38, nilai t tabel adalah 2,428. Hipotesis alternatif (H_a) diterima jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sebaliknya, H_a ditolak jika t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 14. Hasil Uji t Kompensasi dan Lingkungan Kerja Persamaan 1

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	17.456	3.424		5.098	.000
1	X1	.287	.117	.433	2.454	.019
	X2	.323	.141	.404	2.289	.028

Berdasarkan hasil uji t yang tercantum dalam tabel 4.13, diketahui bahwa t hitung untuk variabel X1 (kompensasi) sebesar 2,454, yang lebih besar dari t tabel 2,428, dengan nilai signifikansi 0,019 yang lebih kecil dari 0,05. Sementara itu, untuk variabel X2 (lingkungan kerja), t hitung sebesar 2,289, yang lebih kecil dari t tabel 2,428, namun nilai signifikansi 0,028 tetap lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja keduanya memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dengan kompensasi diterima karena t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, serta lingkungan kerja juga diterima karena meskipun t hitung lebih kecil dari t tabel, signifikansi tetap di bawah 0,05.

Tabel 15. Hasil Uji t Kompensasi dan Lingkungan Kerja Persamaan 2

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	17.836	4.860		3.670	.001
1	X1	.003	.137	.005	.022	.983
	X2	.116	.164	.162	.708	.483
	Y	.501	.179	.559	2.800	.008

Berdasarkan hasil uji t yang terlihat pada tabel 4.14, didapatkan bahwa t hitung untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,022, yang lebih kecil dari t tabel 2,428, dengan nilai

signifikansi 0,983 yang lebih besar dari 0,05. Untuk variabel lingkungan kerja (X2), t hitung tercatat sebesar 0,708, yang lebih besar dari t tabel 2,428, tetapi dengan nilai signifikansi 0,483, yang juga lebih besar dari 0,05. Sementara itu, untuk variabel motivasi kerja (Y), t hitung sebesar 2,800, yang lebih besar dari t tabel 2,428, dengan nilai signifikansi 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena keduanya memiliki nilai t hitung yang tidak memenuhi kriteria pengujian, dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sementara itu, motivasi kerja diterima sebagai variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 16. Hasil Uji f Kompensasi dan Lingkungan Kerja Persamaan 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	521.136	2	260.568	32.878	.000 ^b
	Residual	293.239	37	7.925		
	Total	814.375	39			

Berdasarkan tingkat kesalahan 0,1 dan derajat kebebasan (df) yang dihitung dengan rumus $n-k$, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel *independen*, maka $df = 40-2$, yang menghasilkan nilai 38. Berdasarkan nilai df tersebut, f tabel yang digunakan adalah 3,24. Berdasarkan hasil *output* yang diperoleh, nilai signifikansi untuk pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *intervening* adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai f hitung sebesar 32,878 lebih besar dibandingkan f tabel yang bernilai 3,24. Kesimpulannya bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

Tabel 17. Hasil Uji f Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Persamaan 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.201	3	105.067	11.205	.000 ^b
	Residual	337.574	36	9.377		
	Total	652.775	39			

Berdasarkan tingkat kesalahan 0,1 dan derajat kebebasan (df) yang dihitung dengan rumus $n-k$, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel *independen*, df dihitung sebesar 38 ($40-2$). Dengan nilai df tersebut, f tabel yang digunakan adalah 2,45. Hasil *output* menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai f hitung sebesar 11,205 lebih besar dibandingkan dengan f tabel yang bernilai 2,45. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi R² Model 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.620	2.815

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi R² Model 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.440	3.062

Berdasarkan tabel 18, diperoleh nilai R² (R Square) sebesar 0,640 atau 64,0%, yang mengindikasikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 64,0% terhadap motivasi kerja. Sementara itu, pada tabel 4.18, nilai R² (R Square) tercatat sebesar 0,483 atau 48,3%, yang menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja berkontribusi sebesar 48,3%.

Uji Path Analisis

Tabel 20. Hasil Output SPSS dan Interpretasi Koefisien Jalur Model 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.456	3.424		5.098	.000
	X1	.287	.117	.433	2.454	.019
	X2	.323	.141	.404	2.289	.028

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kompensasi sebesar 0,019 yang lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan variabel lingkungan kerja, yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,028, juga lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 21. Hasil Output SPSS dan Interpretasi Koefisien Jalur Model 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.620	2.815

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai R Square sebesar 0,640, yang berarti bahwa kontribusi variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 64,0%. Sementara itu, nilai e1 dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$e = \sqrt{(1-r^2)}$$

$$e1 = \sqrt{(1-0,640)} = 0,36$$

Tabel 22. Hasil Output SPSS dan Interpretasi Koefisien Jalur Model 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.836	4.860	3.670	.001
	X1	.003	.137	.005	.983
	X2	.116	.164	.162	.483
	Y	.501	.179	.559	.008

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kompensasi sebesar 0,983, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja, nilai signifikansinya sebesar 0,483, yang juga lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja adalah 0,008, yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 23. Hasil Output SPSS dan Interpretasi Koefisien Jalur Model 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.440	3.062

Hasil analisis data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,483, yang mengindikasikan bahwa kontribusi pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 48,3%. Sementara itu, nilai *e*² dihitung menggunakan rumus berikut:

$$e = \sqrt{(1-r^2)}$$

$$e = \sqrt{(1-0,483)} = 0,517$$

Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi (X1) dan kinerja pegawai (Z) secara parsial memberikan pengaruh positif yang sangat kecil, yakni sebesar 0,005 atau 5%, namun tidak signifikan dengan nilai signifikansi 0,983. Begitu pula, hubungan antara lingkungan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Z) secara parsial menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,162 atau 16,2%, tetapi tidak signifikan dengan nilai signifikansi 0,483. Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y), sebesar 0,433 atau 43,3%, dengan nilai signifikansi 0,019. Hal serupa juga berlaku untuk lingkungan kerja (X2), yang memberikan pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,404 atau 40,4%, dengan nilai signifikansi 0,028. Selain itu, motivasi kerja (Y) menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) dengan nilai sebesar 0,559 atau 55,9%, dan nilai signifikansi 0,008. Secara simultan, kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Z), yaitu sebesar 0,640 atau 64,0%, dengan nilai signifikansi 0,000. Kedua variabel tersebut juga memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,483 atau 48,3%, dengan nilai

signifikansi 0,000. Secara keseluruhan, meskipun pengaruh parsial kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak signifikan, keduanya memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja ketika dilihat secara simultan. Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa pengujian terhadap variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja menghasilkan nilai Pengaruh Tidak Langsung (PTL) sebesar 0,242 dan Pengaruh Langsung (PL) sebesar 0,247. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai lebih besar daripada pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Artinya, meskipun kompensasi finansial berperan dalam memberikan insentif untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai, faktor ini tidak cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai non-PNS melalui motivasi kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang juga menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (Anggraini et al., 2024). Mereka menyoroti bahwa meskipun kompensasi finansial dapat mendukung kesejahteraan pegawai, aspek lain seperti kesempatan pengembangan karir dan penghargaan non-finansial lebih menentukan dalam membangun motivasi dan kinerja yang baik.

Kompensasi sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan tentu memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi. Kompensasi finansial yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat berfungsi sebagai pendorong motivasi, namun berdasarkan temuan penelitian ini, terlihat bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai lebih bersifat langsung. Sebagai contoh, pegawai mungkin merasa lebih dihargai melalui kompensasi yang memadai, namun hal ini tidak otomatis meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras jika tidak didukung oleh elemen-elemen lain yang bersifat non-finansial. Temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menyatakan bahwa meskipun kompensasi berperan dalam menjaga kesejahteraan, ia bukanlah faktor utama yang memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal (Wijaya & Laily, 2021). Pengembangan karir dan pengakuan terhadap kontribusi pegawai menjadi penting sebagai penggerak motivasi dan kinerja yang lebih baik (Sarhini et al., 2023).

Penelitian ini juga menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasilnya menunjukkan nilai Pengaruh Tidak Langsung (PTL) sebesar 0,225 dan Pengaruh Langsung (PL) sebesar 0,387, yang mengindikasikan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai lebih besar daripada pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai secara langsung, meskipun pengaruh tersebut tidak terjadi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini memberikan bukti bahwa faktor fisik dan psikologis dalam lingkungan kerja—seperti fasilitas yang memadai, hubungan

kerja yang baik, dan suasana kerja yang kondusif—dapat berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas pekerjaan pegawai.

Penelitian sebelumnya juga mengungkapkan fenomena serupa, dimana lingkungan kerja yang buruk—seperti kantor yang terletak jauh dari kota dengan fasilitas terbatas dan akses yang sulit—justru menghambat kinerja karyawan (Shanty & Mayangsari, 2017). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja yang mendukung diharapkan dapat meningkatkan kinerja, pengaruh tersebut tidak terjadi melalui motivasi kerja. Beberapa studi lain, seperti yang menemukan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, terutama dalam hal kenyamanan fisik dan hubungan sosial yang baik (Sumiatik et al., 2021). Mereka menyatakan bahwa fasilitas kerja yang tidak memadai, seperti ruang kerja yang tidak nyaman atau kurangnya akses teknologi, dapat menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor seperti terbatasnya jumlah komputer, tidak berfungsinya pendingin udara (AC), dan kebisingan dari lingkungan sekitar, dapat mengurangi kenyamanan pegawai yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka (Anggriawan et al., 2023). Hal ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun kompensasi dan lingkungan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, motivasi kerja sebagai variabel *intervening* tidak memiliki peran yang signifikan dalam menghubungkan kedua faktor tersebut dengan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh langsung dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruhnya melalui motivasi kerja. Temuan ini memberi gambaran bahwa faktor motivasi tidak selalu bertindak sebagai mediator yang efektif dalam hubungan antara faktor-faktor tersebut dan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa meskipun motivasi kerja mempengaruhi kinerja, pengaruhnya lebih besar pada kondisi tertentu, seperti dalam situasi yang melibatkan penghargaan non-finansial dan dukungan sosial yang kuat (Hidayat, 2021).

Penelitian ini memberikan kontribusi yang penting dalam memperkaya literatur terkait pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya di sektor pemerintahan. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, aspek lain seperti pengembangan karier dan penghargaan non-finansial perlu diperhatikan lebih lanjut untuk meningkatkan motivasi dan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, dalam mengelola sumber daya manusia, organisasi perlu memperhatikan tidak hanya faktor kompensasi finansial, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan penghargaan yang sesuai untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini juga memberikan wawasan baru tentang pentingnya memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada tercapainya tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan penjelasan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai Path Total (PTL) sebesar 0,242, yang lebih rendah dibandingkan dengan Path Direct (PL) sebesar 0,247 ($PTL < PL$), yang mengindikasikan bahwa kompensasi tidak memiliki peran langsung dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja. (2) Lingkungan kerja juga tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, dengan nilai PTL sebesar 0,225 yang lebih kecil dari PL sebesar 0,387 ($PTL < PL$). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi, namun pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tidak langsung.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain adalah terbatasnya sampel yang hanya berasal dari Dinas Pendidikan Kota Palopo, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak dapat diterapkan pada institusi atau daerah lain. Selain itu, faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, perlu menjadi perhatian untuk penelitian selanjutnya. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian mendatang memperluas sampel dengan melibatkan sektor atau instansi yang berbeda untuk meningkatkan kemampuan generalisasi hasil penelitian. Penelitian selanjutnya juga sebaiknya mencakup faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti peran kepemimpinan, budaya organisasi, serta aspek pelatihan dan pengembangan.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Anggraini, D. P., Efendi, B., & Nurhayati, E. C. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Perbankan Syariah*, 4(4), 108-118. <https://doi.org/10.32699/jamasy.v4i4.8072>
- Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 48-67. <http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6397>
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28-41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165-177. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v6i2.12328>

- Istiqomah, S. N., & Suhartini, S. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89-97. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art8>
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 15(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.965>
- Laili, R. R., & Safrizal, H. B. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Pulorejo. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(3). <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i3.13468>
- Mulya, S. R., & Hamzah, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(4), 229-251.
- Rifa'i, M., Sela, R., & Sayekti, R. N. S. (2021). Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 4(1), 42-56. <https://doi.org/10.52166/j-macc.v4i1.2403>
- Saepudin, S., Fauzi, A., & Pujiwati, A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai: SLR. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 156-171. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2.1687>
- Saputri, Z. R., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(5), 933-959.
- Sarbini, R., Wekadigunawan, C. S. P., & Arrozi, M. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di RS "X". *Jurnal Darma Agung*, 31(1), 720-732. <http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v31i1.3060>
- Shanty, D., & Mayangsari, S. (2017). Analisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik*, 12(2), 103-120. <https://doi.org/10.25105/jipak.v12i2.5114>
- Shintadevi, P. F. (2015). Pengaruh keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dengan perilaku tidak etis sebagai variabel intervening. *Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 111-126. <http://dx.doi.org/10.21831/nominal.v4i2.8003>
- Siagian, M. (2018). Peranan disiplin kerja dan kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-33. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>

- Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(2), 213-221. <https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720>
- Suryanto, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 1(2), 98-109. <https://doi.org/10.37385/msej.v1i2.52>
- Tauhid, I. H., & Rozikin, M. (2019). Hubungan Capacity Building terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi dan Kompetensi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 5(3), 365-375. <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2019.005.03.14>
- 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). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Yerita, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 96-102. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.156>
- Yudiyanto, A., Indrawati, M., & Kartika, C. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru Non PNS Di SMK Negeri 1 Banyuwangi Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 3(3), 320-333. <https://doi.org/10.37504/map.v3i3.263>
- Zahwa, R. U., & Akramiah, N. (2024). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi karyawan terhadap kinerja Pegawai Non PNS di Kecamatan Panggungrejo. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 7(3), 21-30. <https://doi.org/10.8734/musytari.v7i3.4905>