

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KOTA PALEMBANG

Febrina Utami ^{1*}, Msy. Mikial ², Yolanda Veybitha ³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan ^{1,2,3}

Email coresponden : ¹ febrinautami@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History

Submission : 14-06-2023

Received : 15-06-2023

Revised : 24-06-2023

Accepted : 26-06-2023

Publish : 28-06-2023

Keywords :

Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and prove the effect of compensation and work environment on job satisfaction and its impact on the performance of employees of the General Section of the Regional Secretariat of Palembang City, both directly and indirectly, the population of this study is all employees of the General Section of the Regional Secretariat of Palembang City, totaling 148 employees. , In this study the researcher used simple random sampling. Calculation of the number of samples using the Slovin formula. So in this study the number of samples used is as many as 60 employees as the research sample. Analysis of the data used through the PLS program. The results of this study indicate that, that Compensation has an effect on Job Satisfaction, Work Environment has an effect on Job Satisfaction, Compensation has an effect on Performance, Work Environment has an effect on Employee Performance, Job Satisfaction has an effect on Employee Performance, Compensation on Employee Performance has an indirect effect on satisfaction work as a mediating variable, Work Environment on Employee Performance has an indirect effect on job satisfaction as a mediating variable. The R2 value for the latent variable Job Satisfaction as a mediating variable is 0.957, which means that this value identifies that variations in Employee Job Satisfaction can be explained by the Compensation and Work Environment variables of 95.7% while the remaining 4.3% is explained by other variables. The R2 value for the latent variable Performance is 0.974, which means that this value identifies that variations in performance can be explained by the variables Compensation, Work Environment and Job Satisfaction by 97.4% while the remaining 2.6% is explained by variables not present in the study..

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang baik secara langsung Maupun secara tidak langsung, populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang yang berjumlah 148 Pegawai, Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan simple random sampling. Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 60 Pegawai sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan melalui program PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, bahwa

Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Nilai R2 untuk variabel laten Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,957, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kepuasan Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi Dan lingkungan kerja sebesar 95,7% sedangkan sisanya sebesar 4,3% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R2 untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,974 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 97,4% sedangkan sisanya sebesar 2,6% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor perusahaan yang sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia (pegawai) dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan kepadanya, Kompensasi sendiri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut (Dessler, 2018), kompensasi pegawai adalah semua bentuk bayaran yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari hubungan kerja mereka. Masalah pemberian kompensasi bukan penting hanya karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi pegawai, tapi juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja. Menurut (Wirawan, 2018) Kepuasan Kerja adalah perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Selain pemberian kompensasi yang adil, layak dan wajar, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Menurut (Sedarmayanti, 2018) seorang pegawai mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Sekretariat Daerah Kota Palembang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang dan Peraturan Walikota Palembang Nomor 9 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kota Palembang, yang didalamnya juga tercantum penjabaran Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi serta Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kota Palembang. Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang salah satu perangkat daerah dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik. Seharusnya mempunyai pegawai-pegawai yang terampil dan profesional serta mempunyai kinerja yang baik, tetapi hal tersebut belum terlihat karena masih banyak pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu yang ditentukan. Sebagai gambaran

dapat dilihat bahwa apel yang diadakan setiap senin pagi yang hadir tepat waktu rata-rata hanya sekitar 78 % dan sisanya 22 % terlambat dan tidak hadir, memperpanjang waktu istirahat untuk mendapatkan waktu bebas dari pekerjaan sebanyak mungkin, tidak menyelesaikan tugas-tugas secara tepat waktu, dan tidak mematuhi peraturan yang ada. Kondisi demikian sangat umum membawa implikasi pada penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pada akhirnya berpengaruh pada kinerja aparatur.

Berdasarkan hasil penilaian yang didapat langsung dari Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang yakni pada tahun 2019 tingkat kinerja pegawai mencapai skor 87% sedangkan pada tahun 2020 mengalami penurunan dengan skor 80%, begitu juga pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan dengan skor 75%, dimana Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang menetapkan standar kinerja pegawai yang optimal berada pada minimal skor 95%, sedangkan melihat dari penilaian kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang tahun 2019-2021 masih belum optimal, hal itu terjadi karena masih banyak pegawai datang ke kantor hanya mengisi absen, ngobrol dan pulang tanpa adanya kerja yang dapat memberikan masukan bagi tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan pengamatan peneliti tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai masih dianggap rendah. Hal ini dibuktikan dengan tabel hasil penilaian diatas yang menunjukkan menurunnya tingkat kehadiran pegawai, ketika pimpinan tidak berada di tempat, tanggung jawab dan kerjasama pegawai juga mengalami penurunan yang berdampak pada kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peneliti menemukan beberapa fenomena yang terjadi pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang yaitu: 1. Pertanggung jawaban pegawai mengenai pekerjaannya yang masih kurang diperhatikan. Pegawai yang bertugas terkadang tidak selalu berada di tempat pada saat kegiatan pelayanan. Contohnya pegawai yang setelah jam istirahat masih terlihat memanfaatkan waktu istirahatnya 2. Masih ada pegawai yang pulang sebelum jam kantor yang telah ditentukan, dengan tanpa alasan yang jelas 3. Mengalami keterlambatan dalam penyelesaian tugas harian yang dapat mengganggu pekerjaan lainnya 4. Pegawai kurang memberikan kritik dan saran hanya fokus pada aturan atasan.

Hal tersebut berdampak langsung pada kepuasan kerja pegawai, dimana kepuasan kerja pegawai masih rendah, hal ini dikarenakan pegawai merasakan bahwa rekan kerja yang tidak saling mendukung satu sama lain, serta penghargaan yang diterima dari pimpinan dirasa pegawai masih belum cukup atas kemampuan dan keberhasilannya. berdasarkan pemantauan peneliti, bahwa pegawai yang merasa puas akan semaksimal mungkin untuk menghasilkan kinerja pegawai dengan baik, sedangkan apabila Kepuasan Kerja pegawai tidak terpenuhi tampak akan menimbulkan kekecewaan, dimana pegawai tidak bergairah untuk bekerja dan malas-malasan, sehingga kinerja pegawai akan menurun. Melihat keberadaan pegawai tersebut, maka pimpinan harus memperhatikan Kepuasan Kerja pegawai untuk menciptakan suasana kerja yang mendorong pegawai bekerja secara optimal.

Selain masalah tersebut, kondisi lingkungan kerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang masih kurang mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman terlihat dari banyaknya file-file yang berserakan di tempat kerja pegawai, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai, suara bising yang timbul dari kendaraan besar yang berada di sekitar lokasi kantor tempat pegawai bekerja yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan adanya

hubungan kurang baik antar sesama pegawai yang di sebabkan karena adanya kecemburuan sosial mengenai pembagian tugas yang dirasa tidak adil bagi pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, dimana fenomena lingkungan kerja yang terjadi adalah beberapa pegawai yang di anggap bisa bekerja malah di anggap sebagai ancaman dan di coba di singkirkan oleh pegawai lainnya. Hal ini membuat pegawai yang rajin bekerja menjadi malas bekerja karena tidak ingin dilingkungan tersebut dikarenakan membuat masalah dengan pegawai lain yg merasa tersaingi/terancam serta team kerja yang tidak mendukung

Selain itu terdapat permasalahan lain yang ditemukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang adalah kompensasi. Secara realita banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh pegawai, permasalahan kompensasi pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang selama ini dapat dilihat dari dua sisi yaitu dari segi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Dari segi finansial dapat dilihat dari banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh pegawai yang diakibatkan kompensasi yang diterimanya tidak dapat memperbaiki pendapatan dan kesejahteraannya.

Dari hasil pengamatan dan wawancara Pegawai dilingkup Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang diketahui setiap bulannya khusus untuk pegawai negeri sipil (PNS) mendapat tambahan penghasilan yang disebut Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang besarnya disesuaikan dengan beban kerja masing-masing pegawai, akan tetapi pembayaran TPP sering tersendat-sendat tidak di bayarkan full setiap bulannya, dari Januari sampai Juni sempat dibayarkan 50% meskipun 50% nya lagi di bayarkan kemudian. Penempatan grade pada pegawai belum sesuai dengan ketentuan. Banyak pegawai yang bisa dikatakan baik dan memiliki kemampuan justru di tempatkan pada grade yang lebih rendah di banding dengan yang tidak memiliki kemampuan hal ini membuat kepuasan pegawai menjadi berkurang

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang harus mampu memberikan kompensasi yang adil dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan harapan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang adil diharapkan pegawai akan meningkatkan kinerjanya dan dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman diharapkan pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja atas hasil pekerjaan yang telah di capai, hal ini dapat dilihat apabila kebijakan yang di berlakukan kepada pegawai itu bisa dirasa adil bagi pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat dan apabila kondisi lingkungan kerja mendukung segala aktivitas pegawai maka pegawai akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal dan pegawai tidak akan menghindari pekerjaannya sehingga pegawai merasa puas dengan hasil yang telah di capai.

Perumusan Masalah

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

- 1) Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang?
- 2) Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang?

- 3) Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang?
- 4) Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang?
- 5) Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh :

- 1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.
- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.
- 3) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.
- 4) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.
- 5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.

Tinjauan Pustaka Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut (Afandi, 2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai 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/etika. menurut (Simanjuntak, 2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil-hasil dari fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi. Secara operasional kinerja pegawai menurut Mathis & Bangun dalam (Damanik, 2021) meliputi beberapa dimensi yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama

Kepuasan Kerja

Menurut (Hariandja, 2019) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja pegawai merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena Kepuasan Kerja pegawai dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Menurut (Wirawan, 2018) Kepuasan Kerja pegawai adalah perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya seseorang yang

tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Secara operasional menurut (Afandi, 2018) Kepuasan Kerja pegawai terwujud dalam 1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*) 2. Atasan (*Supervision*) 3. Rekan kerja (*Co-workers*) 4. Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*) 5. Gaji atau upah (*Pay*)

Kompensasi

Menurut (Sutrisno, 2020) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut (Rivai, 2018) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Menurut (Hasibuan, 2018) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan organisasi”. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah intensif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan pegawai). Secara operasional menurut (Rivai, 2018) kompensasi terwujud dalam bentuk finansial dan non finansial

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Pratama, 2018). Menurut (Sanny dan Kristanti, 2019), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana Pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Secara operasional Lingkungan Kerja menurut (Sedarmayanti, 2018) meliputi beberapa dimensi, diantaranya : Penerangan, Suhu Udara, Suara Bising, Penggunaan Warna, Ruang Gerak yang Diperlukan, Keamanan Bekerja dan Hubungan Pegawai.

METODE

a) Tempat dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang. Waktu penelitian selama 4 (empat) bulan mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan hasil penelitian. Penelitian dilakukan pada bulan November 2022 sampai dengan bulan April 2023.

b) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang, yang berjumlah 148 orang.

c) Sampel dan Teknik Sampling

Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan simple random sampling. Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 60 orang sebagai sampel penelitian

d) Metode 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.

Menurut (Naftali, 2019) Analisa pada PLS dilakukan dengan tiga tahap :

- 1) Analisa *outer model*
- 2) Analisa *inner model*
- 3) Pengujian Hipotesis.

Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid dan reliabel*). Analisa *outer model* dapat dilihat dari beberapa indikator:

- 1) *Convergent validity*
- 2) *Discriminant validity*
- 3) *Unidimensionality*

Sedangkan analisa *inner model* atau analisa struktural model dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun *robust* dan akurat. Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi:

- 1) *Koefisien determinasi (R^2)*
- 2) *Predictive Relevance*
- 3) *Goodness of Fit Index (GoF) atau Model Fit*

Untuk pengujian Hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitasnya dan t-statistiknya. Untuk nilai probabilitas, nilai *P-Value* dengan *alpha* 5% adalah kurang dari 0,05. Nilai t-tabel untuk *alpha* 5% adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan Hipotesis adalah ketika t-statistik > t-tabel.

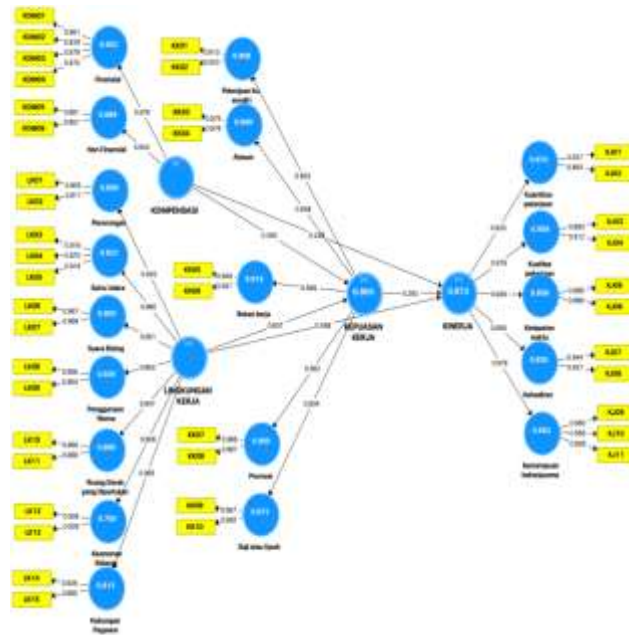
HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Analisa Outer Model

Uji Validitas

Kriteria outer loading menunjukkan korelasi antara indikator dengan konstruk, Indikator dengan nilai loading yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada

model pengukurannya. Nilai loading yang diharapkan > 0.7. hasil uji validitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar 1. Full Model Setelah Dikalkulasikan 1

Berdasarkan output koefisien jalur pada gambar di atas penulis mengamati bahwa tidak ditemukan indikator yang mempunyai koefisien loading factor di bawah 0,7 sehingga tidak ada data yang didrop/dihapus dari diagram penelitian selanjutnya. Untuk lebih jelasnya lihat pada tabel outer loading dibawah ini:

Tabel 1. Outer Loading

	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja
KOM01	0,861			
KOM02	0,829			
KOM03	0,879			
KOM04	0,870			
KOM05	0,961			
KOM06	0,957			
LK01		0,905		
LK02		0,917		
LK03		0,919		
LK04		0,870		
LK05		0,918		
LK06		0,967		
LK07		0,969		

	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja
LK08		0,956		
LK09		0,954		
LK10		0,988		
LK11		0,988		
LK12		0,926		
LK13		0,928		
LK14		0,926		
LK15		0,895		
KK01			0,913	
KK02			0,923	
KK03			0,975	
KK04			0,976	
KK05			0,949	
KK06			0,947	
KK07			0,988	
KK08			0,987	
KK09			0,957	
KK10			0,950	
KJ01				0,927
KJ02				0,893
KJ03				0,890
KJ04				0,912
KJ05				0,968
KJ06				0,969
KJ07				0,944
KJ08				0,937
KJ09				0,950
KJ10				0,958
KJ11				0,939

Sumber : Data Olahan SmartPLS, (2023)

Pada data tahap ini dapat dilihat seluruh data loading faktor memiliki nilai lebih besar dari 0,7 sehingga data tersebut dinyatakan valid dan siap digunakan. Selain dilihat dari nilai factor loading, *convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Berikut adalah hasil *convergent validity* dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)* :

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi	0,741
Lingkungan Kerja	0,773
Kepuasan Kerja	0,823
Kinerja	0,785

Sumber : Data Olahan SmartPLS, (2023)

Berdasarkan hasil table diatas nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5, artinya tidak ada permasalahan konvergen validity pada model yang diuji. Dikarenakan tidak ada nya permasalahan *convergen validity* maka berikutnya yang diuji adalah permasalahan yang terkait dengan *discriminant validity*

Discriminan Validity

Uji *discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading indikator dari sebuah variabel laten lebih besar berkorelasi dengan variabel laten tersebut dibanding bila dikorelasikan dengan variabel laten lainnya. *Discriminant validity* dapat di uji dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan nilai korelasi antar konstruk:

Tabel 3. Akar Kuadrat AVE

	AVE	\sqrt{AVE}
Kompensasi	0,741	0,861
Lingkungan Kerja	0,773	0,879
Kepuasan Kerja	0,823	0,907
Kinerja	0,785	0,886

Sumber : Data Olahan SmartPLS, (2023)

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai akar kuadrat dari AVE untuk variabel kompensasi sebesar 0,861, nilai akar kuadrat dari AVE untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,879, nilai akar kuadrat dari AVE untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,907 dan nilai akar kuadrat dari AVE untuk variabel kinerja sebesar 0,886, kesemua nilai nilai akar kuadrat dari AVE lebih besar dari korelasi masing-masing konstruk, sehingga dinyatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

Uji Reliabilitas

Untuk Uji reliabilitas berfungsi untuk mengukur keandalan dan kestabilan suatu indikator dalam mengukur variabel. Dalam penelitian ini, menggunakan kriteria *cronbach's alpha* dan *Composite Reliability*. dengan nilai kriterianya sebesar 0,7 untuk *cronbach's alpha* dan 0,7 untuk *Composite Reliability* (Jogiyanto & Abdillah, 2016)

Berikut ini hasil test terhadap 60 responden penelitian, untuk mengetahui tingkat Reliabilitas serta konsistensi instrumen penelitian sebagaimana yang disajikan dalam item-item pertanyaan pada kuesioner penelitian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kompensasi	0,929	0,945
Lingkungan Kerja	0,979	0,981
Kepuasan Kerja	0,976	0,979
Kinerja	0,972	0,976

Sumber : Data Olahan SmartPLS, (2023)

Berdasarkan hasil output pengujian *cronbach's alpha* pada tabel di atas diketahui bahwa nilai rata-rata *cronbach's alpha* untuk semua variabel penelitian ini adalah 0,7 atau bisa dikatakan sangat reliabel dimana nilai Kompensasi sebesar 0,929, Lingkungan Kerja sebesar 0,979, Kepuasan Kerja sebesar 0,976, dan Kinerja sebesar 0,972 dan sehingga semua instrumen (kuesioner) pada penelitian ini dinyatakan “reliabel” dan teruji kehandalannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Sedangkan dilihat dari hasil output pengujian *Composite Reliability* pada tabel di atas diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* diatas batas minimal yang disarankan yaitu 0,70 dimana nilai Kompensasi sebesar 0,945, Lingkungan Kerja sebesar 0,981, Kepuasan Kerja sebesar 0,979 dan Kinerja sebesar 0,976. Sehingga semua variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukuran yang fit, hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel adalah reliabel

b) Analisa Inner Model

R Square (R^2)

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R^2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Untuk melihat seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat melihat tabel nilai *R-Square* di bawah ini.

Tabel 5. Nilai R-Square (R^2)

	R Square
Kepuasan Kerja	0,957
Kinerja	0,974

Sumber : Data Olahan SmartPLS, (2023)

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai R^2 untuk variabel laten Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,957, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kepuasan Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) sebesar 95,7% sedangkan sisanya sebesar 4,3% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R^2 untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,974 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja) sebesar 97,4% sedangkan sisanya sebesar 2,6% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian. Semakin besar angka R-square menunjukkan semakin besar variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan strukturalnya.

Uji Hipotesis

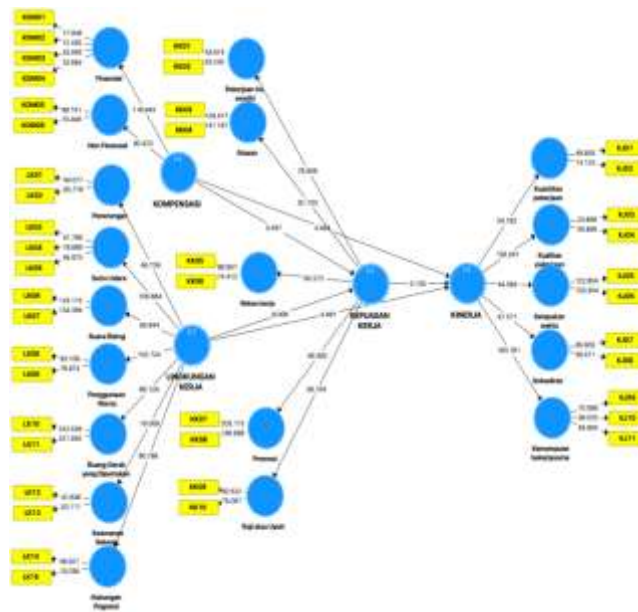
Pengujian hipotesis ini berdasarkan dari hasil analisis *Partial Least Square (PLS)* dengan melakukan uji Bootstrapping. menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% (α 5%) dan *T-statistic* dengan *T-table* (1,96). Hipotesis dalam penelitian ini adalah jika nilai *T-statistic* > *t-table* maka hipotesis diterima, jika *T-statistics* < *T-table* maka hipotesis ditolak, dan jika *p-value* < tingkat kepercayaan ($\alpha=0,5$) maka hipotesis diterima, jika *p-value* > tingkat kepercayaan ($\alpha=0,5$) maka hipotesis ditolak. Berdasarkan dari uji hipotesis yang dilakukan, hasil uji hipotesis terdapat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,350	0,359	0,106	3,297	0,001
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,637	0,629	0,106	6,008	0,000
Kompensasi -> Kinerja	0,248	0,242	0,072	3,454	0,001
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0,458	0,458	0,102	4,491	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,292	0,299	0,093	3,130	0,002

Sumber : Data Olahan SmartPLS, (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) terlihat dari nilai *T-Statistic* sebesar $3,297 \geq 1,96$, Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) terlihat dari nilai *T-Statistic* sebesar $6,008 \geq 1,96$, Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) terlihat dari nilai *T-Statistic* sebesar $3,454 \geq 1,96$, Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z) terlihat dari nilai *T-Statistic* sebesar $4,491 \geq 1,96$, Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). terlihat dari nilai *T-Statistic* sebesar $3,130 \geq 1,96$. Untuk hasil output berupa gambar terlihat pada gambar dibawah ini



Gambar 2. Hasil uji T-Statistik Antar Variabel

Berdasarkan tabel di atas dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

- 1) Hipotesis pertama: Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). hasil nilai P-Value adalah $0,001 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.
- 2) Hipotesis kedua: Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). hasil nilai P-Value adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.
- 3) Hipotesis ketiga: Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Z). hasil nilai P-Value adalah $0,001 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.
- 4) Hipotesis keempat: Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). hasil nilai P-Value adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.

- 5) Hipotesis kelima: Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). hasil nilai P-Value adalah $0,002 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.

Pada penelitian ini terdapat 2 pengaruh tidak langsung seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 7. Data Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/S TDEV)	P Values
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,102	0,107	0,045	2,273	0,023
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,186	0,188	0,068	2,725	0,007

Sumber : Data Olahan SmartPLS, (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai *T-statistik* sebesar $2,273 \geq 1,96$, akan tetapi memiliki nilai *original sample* sebesar 0,102 lebih kecil dari pengaruh secara langsung yaitu sebesar 0,248, artinya variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi termasuk dalam kategori *partially-mediated*, dengan kata lain variabel kepuasan kerja belum mampu menjadi variabel mediasi bagi variabel kompensasi terhadap variabel kinerja.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai *T-statistik* sebesar $2,725 \geq 1,96$, akan tetapi memiliki nilai *original sample* sebesar 0,186 lebih kecil dari pengaruh secara langsung yaitu sebesar 0,458, artinya variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi termasuk dalam kategori *partially-mediated*, dengan kata lain variabel kepuasan

kerja belum mampu menjadi variabel mediasi bagi variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja

Pembahasan Hasil

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.

Pada hasil uji hipotesa pertama menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang, ditunjukkan dari nilai P-Value adalah $0,001 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan semakin tinggi Kompensasi tinggi maka Kepuasan Kerja Pegawai juga semakin meningkat. Demikian pula sebaliknya, apabila Kompensasi rendah maka Kepuasan Kerja Pegawai juga semakin rendah. Adanya pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sesuai dengan pendapat menurut (Siagian, 2004) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi yang adil, layak, dan wajar akan menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai. Kompensasi yang diberikan secara adil, layak, dan wajar akan memberikan kepuasan kerja pegawai yang tinggi karena pegawai tersebut akan merasa haknya terpenuhi/terpenuhi sebagai pegawai oleh perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fitriah Nur Azizah, 2020) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ika Nur Cahyaningrum & Agung Budiarmo, 2019) hasil penelitian membuktikan bahwa Kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.

Pada hasil uji hipotesa kedua Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang, ditunjukkan dari nilai P-Value adalah $0,000 \leq 0,05$ sehingga disimpulkan semakin baik Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja para Pegawai, Adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sesuai dengan pendapat menurut (Sule & Danni, 2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif seperti keamanan dan kenyamanan tempat bekerja akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Jika pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja tentu saja akan menimbulkan rasa kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Novia Candra Kusuma Dewi, 2020) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

3) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.

Pada hasil uji hipotesa ketiga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang, ditunjukkan dari nilai P-Value adalah $0,001 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan semakin baik Kompensasi akan terciptanya Kinerja yang tinggi, Adanya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai sesuai dengan pendapat (Dessler, 2018), Kompensasi pegawai adalah semua bentuk bayaran yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari hubungan kerja mereka. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nova Dwi Kusuma Wardani, 2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

4) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.

Pada hasil uji hipotesa keempat Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang, ditunjukkan dari nilai P-Value adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan semakin baik Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang, Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat (Yudianto, 2018), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti layanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai dalam perusahaan yang bersangkutan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Novia Candra Kusuma Dewi, 2020) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan

5) Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.

Pada hasil uji hipotesa kelima Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang, ditunjukkan dari nilai P-Value adalah $0,002 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan semakin tinggi Kepuasan Kerja Pegawai maka akan meningkatkan Kinerja, Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat menurut (Sedarmayanti, 2018) Kepuasan Kerja pegawai merupakan prediktor kinerja pegawai karena Kepuasan Kerja pegawai mempunyai korelasi moderat dengan kinerja pegawai. Pekerja yang puas melakukan pekerjaannya akan lebih baik dalam memenuhi kewajibannya seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kenyataan menganjurkan bahwa perasaan positif mendorong kreatifitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu.

Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan sekerja. Kepuasan kerja pegawai mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja pegawai pegawai. Orang yang mempunyai tingkat Kepuasan Kerja pegawai lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja pegawai lebih tinggi, tingkat citizenship behavior lebih tinggi dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prafirtri Kumalasari, 2022) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, ditunjukkan dengan nilai T-Statistik sebesar $3,297 \geq 1,96$ dan nilai P-Value adalah $0,001 \leq 0,05$, artinya semakin baik Kompensasi maka semakin baik juga Kepuasan Kerja Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.
- 2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, ditunjukkan dengan nilai T-Statistik sebesar $6,008 \geq 1,96$ dan nilai P-Value adalah $0,000 \leq 0,05$, artinya semakin baik Lingkungan Kerja akan menciptakan Kepuasan Kerja yang baik di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.
- 3) Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja, ditunjukkan dengan nilai T-Statistik sebesar $3,454 \geq 1,96$ dan nilai P-Value adalah $0,001 \leq 0,05$, artinya semakin baik Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang. Sedangkan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai, ditunjukkan dengan nilai T-Statistik sebesar $2,180 \geq 1,96$ dan nilai P-Value adalah $0,030 \leq 0,05$, artinya semakin baik Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.
- 4) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, ditunjukkan dengan nilai T-Statistik sebesar $4,491 \geq 1,96$ dan nilai P-Value adalah $0,000 \leq 0,05$, artinya semakin baik Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang. Sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai, ditunjukkan dengan nilai T-Statistik sebesar $2,786 \geq 1,96$ dan nilai P-Value adalah $0,006 \leq 0,05$, artinya semakin baik Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.
- 5) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, ditunjukkan dengan nilai T-Statistik sebesar $3,130 \geq 1,96$ dan nilai P-Value adalah $0,002 \leq 0,05$, artinya semakin baik Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Azizah, Fitriah Nur. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Yukbisnis Indonesia, Kota Baru Parahyangan, Bandung Barat). Jurnal Ilmiah. Vol 8, No 2.
- Cahyaningrum & Budiarmo, (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai PT. Sampurna Kuningan Juwana, Di Kabupaten Pati), Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, vol. 8, no. 3.
- Damanik, Mariana. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan direktorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial. Vol.2, No.1.
- Dessler, Gary. (2018). Human Resource Management. United States America: Pearson Education.
- Dewi, Novia Candra Kusuma, 2020. Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Memengaruhi Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM). Vol. 8, No. 2.
- Hariandja, Efendi. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-3. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, Malayu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kumalasari, Prafitri. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan. Vol. 4, No. 7.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Naftali, Yohan. (2019). Modul Pelatihan Smart PLS. Ver : 2019.01.02.
- Pratama, Anggi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal (BPPM) di Kota Bontang. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 3, No. 2.

- Sanny, Lim & Kristanti, Selby. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada kinerja Pegawai Outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*. Vol. 3, No. 2.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja pegawai*. Jakarta: Lembaga peneliti Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sule, Ernie Tisnawati & Danni, Saefullah Kurniawan. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Pranada Media.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta : Kencana.
- Wirawan. (2018). *Kepimpinan: Teori Psikolog, Perilaku Organisasi, Aplikasi & Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yudianto, Satriya & Dwi Nita Aryani. (2018). “The Influence of Compensation, Motivation and Work Environment on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable (A study at Secretariate of Pasuruan Regecy)”, (7), 2456 6470.
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.