

Pengaruh Kompensasi, Penempatan dan Lingkungan terhadap Kinerja : Semangat Kerja sebagai Pemediasi

Desri Eka Putri[✉], Elfiswandi Elfiswandi, Yulasma Yulasma

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

desriekaputri984@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, work placement and work environment on employee performance with work enthusiasm as an intervening variable in the Mentawai Islands Regency Government Environment. The sample in this study was taken by the saturated sample method (census) as many as 95 people. The analytical method used is Structural Equation Modeling (SEM) Analysis with Partial Least Square (PLS). To test the hypothesis, the Path Coefficient is used, which is a test carried out to see the direct effect and the Indirect Effect is a test that aims to see the indirect effect. The results of this study indicate that: 1) Compensation has a positive and insignificant effect on morale, 2) Work placement has a positive and significant effect on morale, 3) Work environment has a positive and significant effect on morale, 4) Compensation has a positive and insignificant effect. on employee performance, 5) Work placement has a positive and insignificant effect on performance, 6) Work environment has a positive and significant effect on performance, 7) Work morale has a positive and significant effect on employee performance, 8) Work enthusiasm mediates compensation on performance, 9) Morale mediates work placement on performance, 10) Morale does not mediate work environment on performance.

Keywords: Employee Performance, Work Spirit, Environment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan semangat kerja sebagai variabel intervening di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Sampel pada penelitian ini diambil dengan metode sampel jenuh (sensus) sebanyak 95 orang. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Struktural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS). Untuk uji hipotesis digunakan yaitu Path Coeficient yaitu pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh langsung dan Indirect Effect merupakan pengujian yang bertujuan untuk melihat pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja, 2) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, 4) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, 5) Penempatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, 6) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 7) Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 8) Semangat kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja, 9) Semangat kerja memediasi penempatan kerja terhadap kinerja, 10) Semangat kerja tidak memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Semangat Kerja, Lingkungan

Journal of Business and Economics is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Pemerintahan di daerah telah berkembang dengan sangat cepat, Perubahan terjadi terutama saat pemerintahan mengeluarkan paket Undang-undang Nomor 22 dan Undang-undang Nomor 25 tahun 1999, yang telah dirubah dengan Undang-undang Nomor 32 dan Undang-undang Nomor 33 tahun 2004, yang mengatur tentang Pemerintahan Daerah dan pertimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah. Bagi pemerintah daerah, harus melakukan reposisi serta rekalkulasi potensi internal untuk kemudian menentukan langkah-langkah yang harus

dilakukan bagi masa depan daerah, dengan lahirnya paket Undang-undang tersebut Pemerintah Daerah dituntut untuk dapat memberikan kesejahteraan dan pelayanan terbaik bagi masyarakatnya. Kesejahteraan dan pelayanan terbaik yang diberikan kepada masyarakat, tidak terlepas dari sumberdaya aparatur di daerah mulai dari unsur pimpinan sampai kepada staf yang merupakan unsur pelaksana, sehingga dituntut kinerja yang tinggi terhadap aparatur pemerintah daerah [1].

Faktor eksternal seperti budaya, dan tuntutan masyarakat akan *good government* dan *clean government*

sangat memerlukan dukungan sumber daya manusia dan perangkat lunak yang mendukung penciptaan situasi yang diinginkan masyarakat. Adanya budaya transparan, *permissive* dan *assertive* sangat mempengaruhi pola kerja dan budaya internal pemerintahan di daerah [2].

Faktor internal seperti sumber daya manusia (SDM), kemampuan pelayanan publik dan budaya intern birokrasi daerah merupakan pola suatu elemen yang harus dipertimbangkan. Manajemen sumber daya manusia ini terasa semakin sulit manakala pemerintah daerah dihadapkan pada situasi di mana daerah menerima limpahan pegawai (mutasi) dari pemerintah pusat. Kemampuan pelayanan publik pemerintah daerah selama ini tampaknya masih jauh dari harapan masyarakat [3]

Kinerja suatu lembaga tidak terlepas dari kinerja pegawainya [4]. Begitu juga dengan Lingkungan pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai, kinerjanya sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bersangkutan. Tugas dan fungsi Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai hanya bisa terlaksana dengan baik manakala kinerja aparaturnya tinggi. Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang menjalankan aktivitas dan juga sebagai komponen utama yang berkaitan langsung dengan penyelenggaraan kegiatan instansi/organisasi. Keberhasilan pemerintah dalam mewujudkan tujuan, salah satunya ditentukan oleh sejauhmana usaha pegawai dalam memaksimalkan kemampuannya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut [5] Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu

organisasi. Sedangkan Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [6].

Suatu organisasi memerlukan pegawai yang memiliki kinerja baik, dengan kinerja tersebut seorang pegawai dapat melaksanakan semua tugas dan pekerjaan secara maksimal. Tanpa hal tersebut, seorang pegawai akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Kinerja menunjukkan kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, artinya seorang pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sesuai dengan tugas yang telah ditentukan menurut tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi) sesuai dengan program dan kegiatan yang telah direncanakan tepat waktu, menunjukkan pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya pegawai yang bekerja lamban, membutuhkan waktu lama, tidak terencana dan sistimatis serta menghasilkan kualitas pekerjaan yang rendah, maka pegawai tersebut berkinerja rendah [7].

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi, komitmen organisasi, motivasi kerja, sikap dan disiplin kerja Sedangkan faktor eksternal adalah kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, iklim kerja yang terdapat dan berlaku pada suatu organisasi. Namun berdasarkan pengamatan awal terhadap hasil kerja pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai tergolong belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari belum terealisasinya semua program kerja yang dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1 . Pencapaian Kinerja Kabupaten Kepulauan Mentawai 2020

| Bagian / OPD | Perilaku Kerja | | | | | | Rata-Rata | SKP | Prestasi Kerja |
|---|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|----------------|
| | OP | IT | KO | DP | KS | KP | | | |
| Sekretariat Daerah | 82,15 | 80,26 | 80,76 | 80,78 | 81,01 | 83,91 | 80,20 | 83,19 | 81,99 |
| Sekretariat DPRD | 82,04 | 81,61 | 81,61 | 81,65 | 82,04 | 81,63 | 81,72 | 85,29 | 83,86 |
| Badan Kepegawaian dan PSDM | 82,40 | 81,66 | 82,26 | 81,20 | 81,29 | 84,36 | 79,01 | 85,55 | 82,94 |
| Dinas Pendidikan | 82,21 | 81,20 | 81,63 | 80,89 | 80,95 | 82,08 | 75,24 | 85,29 | 81,27 |
| Inspektorat | 83,23 | 82,65 | 82,19 | 82,19 | 82,54 | 85,00 | 81,34 | 86,10 | 84,19 |
| Dinas Komunikasi & Informasi | 82,87 | 81,91 | 82,17 | 82,26 | 82,52 | 85,00 | 82,40 | 85,09 | 84,02 |
| Badan Keuangan Daerah | 82,28 | 82,19 | 81,47 | 81,87 | 81,70 | 82,09 | 81,04 | 85,25 | 83,56 |
| Dinas Kesehatan | 83,36 | 80,27 | 80,13 | 80,25 | 80,29 | 80,67 | 75,37 | 84,97 | 81,13 |
| Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil | 81,70 | 81,17 | 81,43 | 81,22 | 81,17 | 82,92 | 81,37 | 86,62 | 84,52 |
| Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu | 81,11 | 79,83 | 79,67 | 80,00 | 80,11 | 81,17 | 80,18 | 87,65 | 84,67 |
| Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah | 81,33 | 80,28 | 80,44 | 80,50 | 80,67 | 80,25 | 79,84 | 85,10 | 83,00 |
| Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan | 90,74 | 87,89 | 87,68 | 87,53 | 87,37 | 83,63 | 84,34 | 90,66 | 88,13 |
| Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan | 82,73 | 81,32 | 81,32 | 81,73 | 81,77 | 83,38 | 79,58 | 84,42 | 82,48 |
| Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak | 83,10 | 81,62 | 81,24 | 80,93 | 80,93 | 82,62 | 80,37 | 85,25 | 83,30 |
| Rumah Sakit Umum Daerah | 82,93 | 80,39 | 80,45 | 80,08 | 80,08 | 0,00 | 78,15 | 84,85 | 82,17 |
| Dinas Perhubungan | 83,90 | 82,02 | 81,64 | 81,86 | 82,07 | 83,44 | 82,27 | 84,89 | 83,84 |

| Bagian / OPD | Perilaku Kerja | | | | | | Rata-Rata | SKP | Prestasi Kerja |
|---|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|----------------|
| | OP | IT | KO | DP | KS | KP | | | |
| Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang | 89,35 | 79,61 | 79,73 | 79,90 | 79,71 | 81,99 | 79,04 | 86,74 | 83,66 |
| Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian | 79,44 | 78,19 | 79,39 | 77,37 | 79,31 | 80,67 | 77,92 | 85,20 | 82,29 |
| Dinas Perikanan | 83,24 | 81,88 | 82,20 | 81,72 | 82,48 | 81,82 | 76,44 | 85,78 | 82,04 |
| Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olaharag | 82,84 | 81,09 | 81,03 | 81,44 | 81,28 | 83,29 | 79,12 | 83,90 | 81,99 |
| Dinas Kearsipan dan Perpustakaan | 84,67 | 83,14 | 83,00 | 82,57 | 82,48 | 83,33 | 83,16 | 85,42 | 84,49 |
| Badan Penanggulangan Bencana Daerah | 83,37 | 82,26 | 81,84 | 81,58 | 81,63 | 81,30 | 82,08 | 87,49 | 85,33 |
| Dinas Pemberdayaan dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana | 85,32 | 82,80 | 82,32 | 82,44 | 83,12 | 84,00 | 81,19 | 85,80 | 83,96 |
| Rata-Rata | 83,32 | 81,53 | 81,55 | 81,39 | 81,59 | 82,63 | 80,06 | 85,67 | 83,43 |

Sumber : SAPK BKN

Catatan

OP : Orientasi pelayanan DP : Disiplin

IT : Integritas KS : Kerjasama

KO : Komitmen KP : Kepemimpinan

Dari tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa Capaian kinerja masih dibawah target yang ditetapkan. Jika dilihat dari nilai prestasi kerja masih terindikasi belum maksimal hanya 83,43%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal. Rendahnya kinerja pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai diduga beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang dijelaskan sebelumnya.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dengan mewujudkan sasaran tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi [8]. Selain itu, Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat [9].

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah kompensasi. Menurut [7] kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi atau instansi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. [10] kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun dimensi kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Indikator dari kompensasi

langsung adalah gaji, bonus dan insentif, sedangkan indikator dari kompensasi tidak langsung adalah asuransi kesehatan, time of benefit, dan program layanan karyawan Menurut [11] kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi baik bersifat finansial maupun nonfinansial. Sedangkan [12] mendefenisikan kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Dalam organisasi atau instansi program kompensasi sangat penting karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kompensasi jika dilihat dari sudut pandang individu merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan atau pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah diberikan kepada perusahaan.

Selanjutnya faktor yang di duga mempengaruhi kinerja pegawai adalah Penempatan Pegawai. Ketepatan Penempatan Pegawai merupakan hal yang krusial menjadi perhatian para pimpinan dalam suatu organisasi karena Penempatan Pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahliannya merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan reformasi birokrasi. Menurut [13] Penempatan perlu dilakukan pada posisi yang tepat dan sesuai dengan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya. Sayangnya, konsep Penempatan Pegawai ini belum sepenuhnya dilaksanakan oleh semua perangkat daerah dengan baik. Salah satunya adalah pegawai pada organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai belum sesuai dengan ketepatan latar belakang pendidikan, kesesuaian kemampuan, dan kesesuaian keahliannya. Menurut [14] Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. [15] penempatan kerja merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. [16] menyatakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana

pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Penempatan suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Ketidaktepatan penempatan kerja pegawai akan menyebabkan kurangnya pemahaman pegawai akan pekerjaan pada organisasi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai, terlihat dari seringnya terjadi keterlambatan penyampaian data serta terjadinya penyimpangan dan kesalahan dalam kebijakan publik yang berdampak luas kepada masyarakat, pelaksanaan kebijakan jauh berbeda dari yang diharapkan. Selain itu, masih rendahnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, kurangnya keseriusan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai aturan dan arahan yang diberikan pimpinan sehingga masih terdapat penyimpangan-penyimpangan pelaksanaan kerja yang diberikan kepada pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penempatan posisi kerja selain sebagai upaya memperbaiki kinerja juga biasanya dilakukan untuk menyesuaikan kebutuhan organisasi atau bagian-bagian tertentu. Sehingga instansi harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompeten untuk mengisi jabatan tertentu agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya, dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Selain fenomena diatas, lingkungan kerja pada Lingkungan pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai masih belum optimal. Menurut [17] faktor lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada pegawai. Sedangkan menurut [18] lingkungan kerja yang memuaskan para pegawai akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Seorang pemimpin mestinya harus mampu mengelola tempat kerja, sehingga pegawai tetap dapat tersenyum dari awal bekerja sampai pulang. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik seperti peralatan kerja yang kurang sesuai, ruangan yang kurang nyaman, atau hubungan antar individu di ruangan kurang harmonis, maka akan berdampak pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja pada Lingkungan

pemerintah kabupaten Kepulauan Mentawai masih belum optimal baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosialnya, hal ini dapat dilihat dari sarana dan prasarana yang tersedia masih sangat minim dan belum memadai bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut [19] pengertian lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja. Fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahaya, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Menurut [20] lingkungan kerja dan iklim kerja dari karyawan adalah hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal itu sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena karyawan sering enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

Selain itu, semangat kerja juga sangat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Semangat kerja itu sendiri tumbuh dalam diri pegawai yang disebabkan adanya motivasi dari dalam dirinya. Fenomena menunjukkan bahwa semangat kerja dilingkungan pemerintahan Kabupaten Kepulauan Mentawai menurun karena kurang adanya kebersamaan pegawai sehingga mempengaruhi pegawai yang lain untuk melakukan hal yang sama, kurangnya upaya pimpinan dalam melakukan pembinaan terhadap bawahannya, sehingga tercipta hubungan yang tidak harmonis, baik antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama pegawai. Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi. Untuk membahas tentang semangat kerja, maka ada banyak definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang semangat kerja, diantaranya:

Pengertian semangat kerja menurut [21] adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaannya dalam arti lebih baik. [22] semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut [23] semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Jadi apabila mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan,

kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi dan sebagainya. Menurut pendapat penulis semangat kerja adalah perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik

Inilah yang menyebabkan pegawai yang lain kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Sehubungan dengan hal disiplin kerja yaitu seringkali pegawainya tidak konsisten terhadap waktu kerja yang telah ditentukan, absen datang dan pulang tidak berjalan seperti apa yang diharapkan, masih ada juga pegawai yang terlambat datang ke kantor karena berbagai macam alasan, seperti karena macet diperjalanan, mengurus keluarga sebelum berangkat kantor, tidak memiliki kendaraan pribadi dan berbagai macam alasan. Begitu pula dengan jam pulang, beberapa pegawai mendahului jam pulang yang ditentukan, dengan alasan karena mereka berpikir tidak ada lagi pekerjaan mendekati waktu jam pulang tersebut. Persoalan inilah yang mengakibatkan pegawai tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya sebagai abdi negara.

2. Metodologi Penelitian

Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 135 responden adalah ASN Lingkungan pemerintah kabupaten Kepulauan Mentawai, untuk mengurangi error pada penelitian maka peneliti menggunakan *total sampling* atau sampel jenuh dalam pengambilan sampel. Adapun variable yang diteliti ialah kompensasi, penempatan kerja dan lingkungan sebagai variable independent, kinerja sebagai variable dependen dan semangat kerja sebagai variable intervening. Pengukuran yang digunakan pada variable kinerja meliputi [7] : tujuan, standar, umpan balik, kompetensi dan motif. Variabel kompensasi diukur dengan [24]: gaji, upah, insentif, asuransi, fasilitas dan tunjangan. Pada variable penempatan kerja diukur dengan [25] : Pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman. Variabel lingkungan kerja diukur dengan [23] : kondisi fisik / ruangan kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, hubungan dengan sesama rekan kerja, Hubungan dengan atasan. Sedangkan variable semangat kerja diukur dengan [22] : produktivitas kerja, profesionalisme, tingkat absensi dan turnover

Analisis data menggunakan Structural Equation Model – Partial Least Square yang dikembangkan oleh Hair et al dimana *convergent validity*, *discriminant validity* digunakan untuk pengujian instrument serta *path analisis* dan *r square* digunakan untuk menghitung kontribusi [26].

3. Hasil dan Pembahasan

Pengujian Instrumen

Pada tabel 1 dan Gambar 1 menunjukkan bahwa pada penelitian semua indikator pada penelitian ini memiliki faktor loading lebih besar dari 0,5 kecuali X2.9. Maka indikator X2.9 dieliminasi dan tidak disertai pada analisis selanjutnya. Hasil ini juga menjelaskan bahwa indikator pada penelitian ini sudah mempunyai validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, indikator dapat dinyatakan valid dalam mengukur masing-masing variabel latennya.

Tabel 2 Hasil Outer Loading

| | Y | X1 | X2 | X3 | Z |
|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| X1.1 | | 0.684 | | | |
| X1.2 | | 0.730 | | | |
| X1.3 | | 0.831 | | | |
| X1.4 | | 0.889 | | | |
| X1.5 | | 0.738 | | | |
| X1.6 | | 0.697 | | | |
| X1.7 | | 0.813 | | | |
| X1.8 | | 0.757 | | | |
| X1.9 | | 0.674 | | | |
| X1.10 | | 0.685 | | | |
| X1.11 | | 0.842 | | | |
| X1.12 | | 0.796 | | | |
| X2.1 | | | 0.765 | | |
| X2.2 | | | 0.783 | | |
| X2.3 | | | 0.648 | | |
| X2.4 | | | 0.742 | | |
| X2.5 | | | 0.825 | | |
| X2.6 | | | 0.844 | | |
| X2.7 | | | 0.629 | | |
| X2.8 | | | 0.539 | | |
| X2.9 | | | 0.375 | | |
| X2.10 | | | 0.758 | | |
| X2.11 | | | 0.679 | | |
| X2.12 | | | 0.804 | | |
| X3.1 | | | | 0.780 | |
| X3.2 | | | | 0.725 | |
| X3.3 | | | | 0.621 | |
| X3.4 | | | | 0.715 | |
| X3.5 | | | | 0.721 | |
| X3.6 | | | | 0.625 | |
| X3.7 | | | | 0.731 | |
| X3.8 | | | | 0.829 | |
| X3.9 | | | | 0.657 | |
| X3.10 | | | | 0.595 | |
| X3.11 | | | | 0.824 | |
| X3.12 | | | | 0.732 | |
| Y.1 | 0.657 | | | | |
| Y.2 | 0.662 | | | | |
| Y.3 | 0.831 | | | | |
| Y.4 | 0.765 | | | | |
| Y.5 | 0.753 | | | | |

| | Y | X1 | X2 | X3 | Z |
|------|-------|----|----|----|-------|
| Y.6 | 0.731 | | | | |
| Y.7 | 0.773 | | | | |
| Y.8 | 0.830 | | | | |
| Y.9 | 0.787 | | | | |
| Y.10 | 0.808 | | | | |
| Z.1 | | | | | 0.699 |
| Z.2 | | | | | 0.619 |
| Z.3 | | | | | 0.737 |
| Z.4 | | | | | 0.888 |
| Z.5 | | | | | 0.875 |
| Z.6 | | | | | 0.858 |
| Z.7 | | | | | 0.863 |
| Z.8 | | | | | 0.885 |
| Z.9 | | | | | 0.885 |
| Z.11 | | | | | 0.850 |
| Z.12 | | | | | 0.867 |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Selain dari itu telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliable.

Tabel 3. Diskriminan Validitas

| Mat rix | Comp. Reliability | Corn. Alpha | AVE |
|---------|-------------------|-------------|-------|
| Y | 0.932 | 0.919 | 0.581 |
| X1 | 0.944 | 0.934 | 0.584 |
| X2 | 0.926 | 0.913 | 0.539 |
| X3 | 0.927 | 0.913 | 0.514 |
| Z | 0.958 | 0.951 | 0.657 |

Sumber : Data diolah, 2022

Untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Pada penelitian ini hasil pengujian R square dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Diskriminan Validitas

| Variabel | R Square |
|-----------------|----------|
| Kinerja Pegawai | 0.852 |
| Semangat kerja | 0.571 |

Sumber : Data diolah, 2022

Pada Tabel 4 terlihat nilai - nilai R-Square untuk konstruk kinerja pegawai sebesar 0.852 atau sebesar 85.2% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima oleh konstruk kinerja pegawai dari konstruk

kompensasi, penempatan kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja atau merupakan pengaruh secara simultan. Sementara semangat kerjasebesar 0,571 atau sebesar 57.1% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh kompensasi, penempatan kerja dan lingkungan kerja dan dalam menjelaskan atau mempengaruhi semangat kerja. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Uji hipotesis merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen jika nilai t statistik > t table dan nilai P-value < alpha 0.05.

Tabel 5. Hasil Path Coefficient Model (Direct Effect)

| Predictor | Original Sampel | T Statistics | PValues |
|-----------|-----------------|--------------|---------|
| X1 -> Y | 0.004 | 0.077 | 0.939 |
| X1 -> Z | 0.075 | 0.654 | 0.514 |
| X2 -> Y | 0.175 | 1.872 | 0.062 |
| X2 -> Z | 0.359 | 2.815 | 0.005 |
| X3 -> Y | 0.253 | 3.391 | 0.001 |
| X3 -> Z | 0.400 | 3.104 | 0.002 |
| Z -> Y | 0.586 | 6.094 | 0.000 |

Sumber : Data diolah, 2022

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kompensasi Terhadap Semangat kerjapada Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Terlihat bahwa t-statistik 0.654 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($0.654 < 1,96$) dengan nilai p-value ($0.514 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti kompensasi pada lingkungan pemerintahan Kabupaten Kepulauan Mentawai belum dapat mempengaruhi semangat kerja. Jika ditinjau dari hasil TCR bahwasanya pernyataan X1.6 memiliki TCR terendah yaitu 3.12 yang terdapat pada indikator insentif. Arti kata lain insentif yang diberikan pemerintahan Kabupaten Kepulauan Mentawai tergolong rendah, pegawai belum puas dengan bonus yang diterimanya. Maka perlu adanya peningkatan pemberian bonus dan perbaikan dari segi kompensasi secara umum.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Penempatan kerja terhadap Semangat kerja pada Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Terlihat bahwa t-statistik 2.815 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2.815 > 1,96$) dan nilai p-value ($0.005 < 0,05$) maka dapat

diperoleh H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [14], [16] yang memperoleh bahwa Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja. Apabila pegawai diletakkan pada kompetensi ataupun kemampuannya maka pegawai akan semangat bekerja, begitu pula sebaliknya pegawai yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan latar belakangnya maka akan memicu ketidaktahuan apa yang musti dikerjakan oleh pegawai.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja Terhadap Semangat kerjapada Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Terlihat bahwa t-statistik 3.104 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($3.104 > 1,96$) dengan nilai p-value ($0.002 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_3 diterima. Penelitian sejalan dengan [22], [27] dimana hasil penelitian mereka menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan secara positif terhadap semangat kerja. Hal ini berarti dengan meningkatkan lingkungan kerja baik itu lingkungan fisik seperti computer, meja dan perlengkapan kantor dan lingkungan non fisik seperti iklim Kerjasama dan komunikasi dengan atasan maka akan meningkatkan semangat bekerja pegawai.

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Terlihat bahwa t-statistik 0.077 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($0.077 < 1,96$) dan p-value ($0.939 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_4 ditolak. Jika dihubungkan capaian responden terendah antara kompensasi dan kinerja pegawai akan dapat menyimpulkan bahwa pegawai belum puas dengan tunjangan-tunjangan yang diberikan serta ketersediaan alat dan sarana pendukung yang minim di area kerja. Hal ini rekomendasi bagi Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Mentawai bahwasanya dapat memaksimal tunjangan dan ketersediaan alat sarana prasarana yang dibutuhkan pegawai [28]–[30].

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan penempatan kerja Terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Terlihat bahwa t-statistik 1.872 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($1.872 < 1,96$) dan tingkat p-value ($0,062 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_5 ditolak. Apabila dihubungkan antara tingkat capaian responden terendah antara penempatan pegawai dan kinerja maka dapat disimpulkan bahwa terdapat ketimpangan dengan system penempatan pegawai jika dilihat dari status perkawinan, dimana penempatan pegawai tidak ditinjau dari keterampilan yang dimiliki namun lebih cenderung kepada status perkawinan yang dimiliki pegawai. Hal ini menjadi rekomendasi bagi Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Mentawai

bahwa untuk meningkatkan kinerja dapat memperbaiki penempatan kerja pegawainya dengan mengabaikan status perkawinan sebagai tolak ukur penempatan pegawai.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Terlihat bahwa t-statistik 3.391 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($3.391 > 1,96$) dan p-value ($0.001 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_6 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [19], [31] yang memperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Meningkatnya lingkungan kerja bagi seorang pegawai maka meningkatkan kenyamanan para pegawai dalam bekerja serta akan menunjang kinerja pegawai.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Semangat kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Terlihat bahwa t-statistik 6.094 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($6.094 > 1,96$) dan p-value ($0.000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_7 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [32], [33] yang memperoleh bahwa Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin tinggi semangat kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk melihat bagaimana variabel intervening atau pengaruh tidak langsung variabel dalam model penelitian dapat kita lihat pada *Specific Indirect Effects* pada tabel berikut:

Tabel 6. Specific Indirect Effects

| Predictor | Original Sampel | T Statistics | PValues |
|-----------|-----------------|--------------|---------|
| X1->Z->Y | 0.044 | 0.668 | 0.504 |
| X2->Z->Y | 0.210 | 2.314 | 0.021 |
| X3->Z->Y | 0.234 | 2.902 | 0.004 |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 terlihat nilai original sample direct effect adalah sebesar 0.004 dan pada tabel 4.16 terlihat nilai original sample pada *indirect effect* 0,044 yang menunjukkan bahwa semangat kerja meningkatkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_8 diterima. Artinya semangat kerja mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja pegawai. Walaupun kompensasi memiliki pengaruh yang rendah namun dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja akan meningkat.

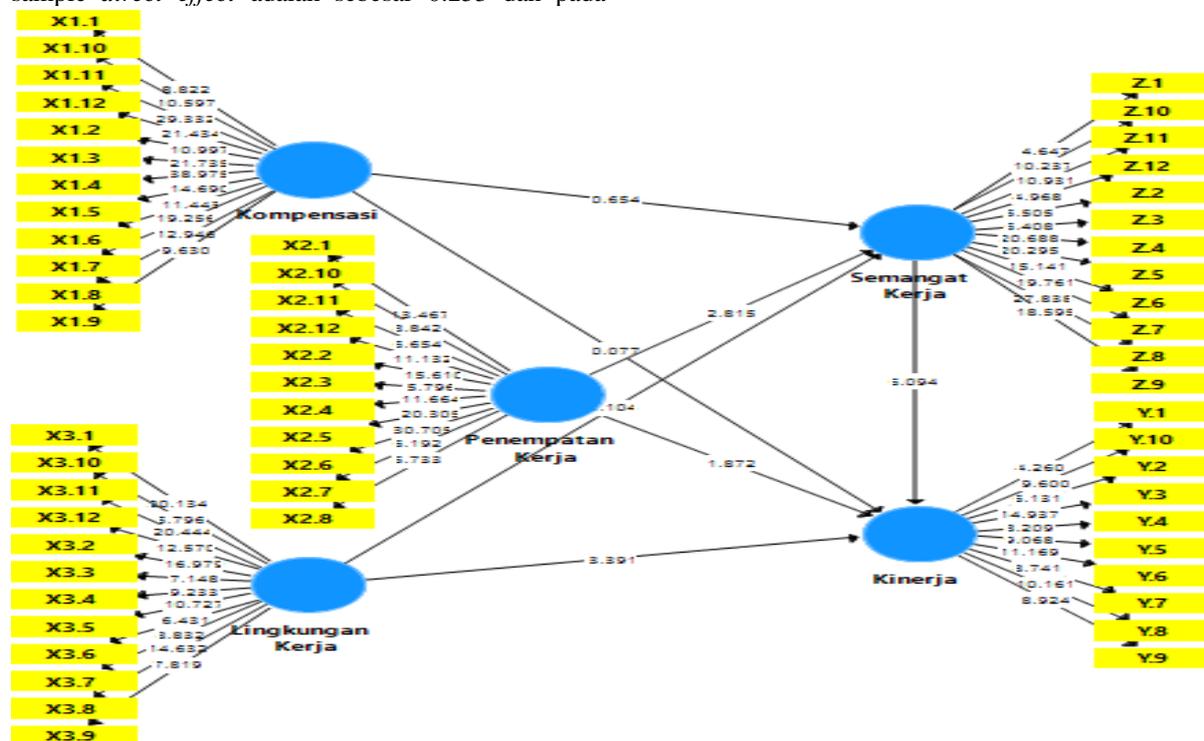
Berdasarkan tabel 6 terlihat nilai original sample *direct effect* adalah sebesar 0.175 dan pada

tabel 4.16 terlihat nilai original sample pada *indirect effect* 0,21 yang menunjukkan bahwa semangat kerja meningkatkan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_9 diterima, artinya semangat kerja mampu memediasi penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan, penempatan kerja yang baik maka dengan semangat kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 6 terlihat nilai original sample *direct effect* adalah sebesar 0.253 dan pada

tabel 4.16 terlihat nilai original sample pada *indirect effect* 0,234 yang menunjukkan bahwa semangat kerja menurunkan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_{10} ditolak, Artinya semangat kerja belum mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja pada saat ini telah baik mana dengan semangat kerja sekarang belum mampu.

Hasil Bootstrapping pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut :



Gambar 1. Hasil Bootstrapping

4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja, 2) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, 4) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, 5) Penempatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, 6) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 7) Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 8) Semangat kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja, 9) Semangat kerja memediasi penempatan kerja terhadap kinerja, 10) Semangat kerja tidak memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis akan memberikan saran - saran sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Mentawai diharapkan A) lebih memperhatikan lingkungan kerja, karena pengaruh lingkungan kerja lebih dominan terhadap semangat kerja

pegawai tanpa mengabaikan variabel yang lain, dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. B) lebih memperhatikan semangat kerja, karena pengaruh semangat kerja lebih dominan terhadap kinerja pegawai tanpa mengabaikan variabel lainnya, agar semangat pegawai tetap terjaga dan meningkatkan kinerja pegawai. C) dapat memperbaiki dan memperhatikan kompensasi baik dari segi tunjangan, asuransi dan bonus yang belum tertunaikan agar dapat ditunaikan serta memperbaiki penempatan kerja yang berdasarkan kompetensi pegawainya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel – variabel yang relevan seperti variabel motivasi, kepemimpinan, perilaku kerja dan masih banyak lainnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Dengan harapan hasil penelitian yang lebih akurat dan

memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga instansi dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Daftar Rujukan

- [1] U. Saepudin and S. P. Djati, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi," *J. Ilm. Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM*, vol. 2, no. 1, pp. 123–136, 2019.
- [2] I. G. K. A. Ratna Dewi and I. B. Ketut Surya, "ORGANISASIONAL DAN ORGANIZATIONAL SILENCE PADA PT . PLN (PERSERO) RAYON DENPASAR Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Pesatnya perkembangan lingkungan organisasi yang berkembang secara global menimbulkan tantangan untuk men," *E-jurnal Manaj. Unud*, vol. 6, no. 1, pp. 289–316, 2017.
- [3] M. Farid Tiza and F. Susanti, "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN, Studi kasus pada perusahaan JNE Cabang Padang," *INA-Rxiv*, pp. 1–8, 2019.
- [4] J. N. Yunus, "Hubungan Budaya Organisasi Dan Organisasi Pembelajaran: Perbandingan Berdasarkan Gender," *Manag. Res. J.*, vol. 9, no. 1, pp. 17–27, 2020.
- [5] R. Islami and R. Mayliza, "Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pt. Semen padang," *J. Bisnis dan Manaj.*, pp. 1–16, 2017.
- [6] E. Fitriana and M. Siagian, "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Hosindo Sejahtera," *J. Ilm. Kohesi*, vol. 4, no. 3, pp. 181–188, 2020.
- [7] M. F. Arismunandar and H. Khair, "Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 273–282, 2020.
- [8] N. R. Putri and S. L. Ratnasari, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam," *J. AKUNTANSI, Ekon. dan Manaj. BISNIS*, vol. 7, no. 1, pp. 48–55, 2019, doi: 10.30871/jaemb.v7i1.1083.
- [9] J. Jamaluddin, R. Salam, H. Yunus, and H. Akib, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan," *J. Ad'ministrare*, vol. 4, no. 1, p. 25, 2017, doi: 10.26858/ja.v4i1.3443.
- [10] H. Murtiyoko, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilm. Manaj. Forkamma*, vol. 2, no. 1, pp. 105–116, 2018.
- [11] F. B. Sandy, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan Pt Idx," *J. Manaj.*, vol. 16, no. 1, pp. 1–19, 2019, doi: 10.25170/jm.v16i1.788.
- [12] D. S. Harahap and H. Khair, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 69–88, 2019.
- [13] S. Rosyidawaty, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat," *e-Proceeding Manag.*, vol. 5, no. 1, pp. 428–503, 2018.
- [14] D. A. Cahyani and R. H. Nugroho, "Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi," *J. Bisnis Indones.*, vol. 10, no. 1, pp. 1–10, 2019.
- [15] Winda and Parman, "Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Parepare," *J. Ekon. dan Bisnis2*, vol. 2, no. 2, pp. 157–164, 2021.
- [16] R. W. Apriyani and S. Iriyanto, "Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada ART Industries Boyolali," *J. Unimus*, vol. X, no. 1, 2018.
- [17] Suhardi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening," *J. Benefita*, vol. 4, no. 2, pp. 296–315, 2019.
- [18] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 4, no. 1, p. 47, 2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- [19] C. Anam, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan," *J. Manaj. dan Pendidik. Islam*, vol. 4, no. 1, pp. 40–56, 2018.
- [20] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019.
- [21] Nitisemito A.S, *Manajemen Personalia dan manajemen sumber dayamanusia*, 4th ed. Jakarta: G. Indonesia, 2020.
- [22] A. Setiawan, "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan," *J. Akunt.*

- [23] *Bisnis Publik*, vol. 8, no. 2, pp. 191–203, 2018.
S. Siagian, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- [24] M. S. . Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [25] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju, 2018.
- [26] J. F. Hair, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, “A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM),” *Eur. J. Tour. Res.*, vol. 6, no. 2, pp. 211–213, 2017.
- [27] H. Supriyanto and M. D. Mukzam, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lpp Radio Republik Indonesia Stasiun Malang),” *J. Adm. Bisnis*, vol. 58, no. 1, pp. 141–146, 2018, [Online]. Available: https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=PrUiDMQAAAAJ&alert_preview_top_rm=2&citation_for_view=PrUiDMQAAAAJ:RGFaLdJalmkC
- [28] Z. Mora, M. R. Zati, and S. Musdalifa, “Reward dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Langsa,” *Samudra Ekon.*, vol. Vol 3 No 2, no. 2, 2019.
- [29] E. Endarwita and R. Herlina, “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Apresiasi Ekon.*, vol. 4, no. 2, pp. 116–125, 2019, doi: 10.31846/jae.v4i2.155.
- [30] T. Yuwanda and N. Pratiwi, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Padang Dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi,” *Ilm. Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 56–62, 2020.
- [31] E. Kristanti, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota),” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 1–10, 2017, [Online]. Available: <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>
- [32] A. A. N. Pratama and A. Wardani, “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang,” *J. Ekon. dan Perbank. Syariah*, vol. 8, no. 2, pp. 119–129, 2017.
- [33] A. A. N. Pratama and A. Wardani, “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal),” *Muqtasid J. Ekon. dan Perbank. Syariah*, vol. 8, no. 2, p. 119, 2018, doi: 10.18326/muqtasid.v8i2.119-129.