

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KABUPATEN BONDOWOSO  
DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

Teguh Umar Fahlezzi  
[teghumar19@gmail.com](mailto:teghumar19@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Muhammad Yahya Arief  
[YahyaArief@unars.ac.id](mailto:YahyaArief@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Minullah  
[minullah@unars.ac.id](mailto:minullah@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*The aim of this study is to examine how the factors of Motivation and Work Environment impact Employee Performance within the Regional Water Supply Company (PDAM) of Bondowoso Regency, with compensation acting as an intervening variable. This analysis was conducted through the application of the Partial Least Square (PLS) structural equation model.*

*The results of hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application indicate that motivation has a significantly positive effect on compensation ( $H_1$  accepted), the work environment has a significantly positive effect on compensation ( $H_2$  accepted), motivation has a positive but not significant effect on employee performance ( $H_3$  rejected), the work environment has a significantly positive effect on employee performance ( $H_4$  accepted), compensation has a significantly positive effect on employee performance ( $H_5$  accepted), motivation has a significantly positive effect on employee performance through compensation ( $H_6$  accepted), and the work environment has a significantly positive effect on employee performance through compensation ( $H_7$  accepted).*

*Keywords: Motivation, Work Environment, Compensation, And Employee Performance.*

**1. PENDAHULUAN**

Masalah utama yang dianggap sebagai isu yang berkaitan dengan sumber daya manusia antara lain mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan sumber daya manusia, mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola sumber daya manusia untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola sumber daya manusia untuk menghadapi globalisasi. Meningkatkan sumber daya manusia dalam proses transformasi dilakukan aktivitas pengembangan yang berhubungan dengan peran utama manajer sumber

daya manusia yang baru, yaitu sebagai seorang bisnis, pembentuk perubahan, konsultan bagi organisasi atau mitra kerja, perumus dan pengimplementasi strategi, manajer bakat, minat dan kepemimpinan dan sebagai manajer aset dan pengendalian biaya. Tugas utama pimpinan dalam kondisi tersebut adalah mengarahkan dan mengatur program pelatihan, pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia perlu diterapkan dalam kantor atau organisasi untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang ada.

Hasibuan (2014:141) menyatakan bahwa “Pentingnya

motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal". Sutrisno (2016:110), berpendapat bahwa "Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia". Motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan atau pegawai dalam sebuah organisasi. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja fisik dalam suatu instansi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan atau instansi pemerintah. Menurut Nitisemito (2018:183) "Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan".

Menurut Moekijat (2012:135) "Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai". Pemberian kompensasi terhadap pegawai dikemukakan oleh

Notoatmodjo (2014:142) "Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri". Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan.

Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh loyalitas kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi begitu sebaliknya jika kompensasi itu diberikan tidak memadai atau tidak tepat, loyalitas karyawan justru akan menurun. Maka dari itu tidak dapat dihindari lagi bahwa kompensasi merupakan harapan utama bagi setiap karyawan terhadap organisasinya. Menurut Hasibuan (2014:119) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Program kompensasi adalah merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia

Kinerja Rivai (2015:309) "Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan". Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan serangkaian tindakan

karyawan mulai dari proses sampai pelaksanaannya kegiatan yang dikumpulkan untuk diketahui hasilnya.

Fenomena yang terjadi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bondowoso dalam hal motivasi kerja yang rendah seperti halnya dalam pemberian motivasi seperti kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri karyawan. Hal ini ditandai dengan kurangnya penghargaan dari PDAM tidak ada kesempatan promosi yang cenderung tertutup dan hanya dinikmati oleh orang-orang tertentu yang memiliki kedekatan hubungan dengan kepala. Kemudian masalah lainnya yakni adanya karyawan yang tidak ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman, sehingga mereka tidak dapat memotivasi diri sesuai kemampuan bidangnya. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan terciptanya iklim yang buruk di organisasi/instansi, dan mengurangi kualitas karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja pada PDAM Bondowoso masih memerlukan banyak pembenahan diantaranya ruangan yang ada terlihat kurangnya penempatan layout, kemudian warna ruangan yang ada terlihat kurang sejuk juga masih kurang dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang kurang rapi dan kurangnya perlengkapan kerja sebagai penunjang dalam keamanan pelaksanaan pekerjaan diluar kantor. Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan karena berdampak dalam proses produktifitas. Dimana karyawan

tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dimana untuk mengoptimalkan kinerja karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja karyawan secara maksimal..

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2015:1) “Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM”. Dessler (2017:5) mendefinisikan “Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian”. Menurut Siagian (2018:6) “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

### Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014:143) “Motivasi adalah memberikan dorongan yang dapat menimbulkan semangat kerja kepada seseorang dengan tujuan untuk bekerja secara baik, efektif dan terintegrasi sehingga mendapat kepuasan”. Menurut Griffin

(2013:86) “Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu”. Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik  
Pemberin gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan  
Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.
- 3) Kebutuhan sosial  
Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicinta.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan  
Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Aktualisasi diri  
Kebutuhan manusia untuk berkermbang lebih baik lagi dari kehidupan sebelumnya dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki untuk menjadi lebih baik lagi.

### Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2013:08-12) “Lingkungan kerja yang baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman”. Nitisemito (2018:47) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Berdasarkan beberapa teori maka akan dijadikan indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2018:47) adalah :

- 1) Lingkungan kerja yang bersih  
Lingkungan kerja yang bersih adalah lingkungan kerja yang terbebas dari sampah, kotoran, dan polusi sehingga dengan lingkungan kerja yang bersih akan memberikan rasa nyaman.
- 2) Penerangan yang cukup tidak menyilaukan  
Cahaya dalam ruangan kerja tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap sehingga harus disesuaikan keseimbangan penerangannya.
- 3) Pertukaran yang baik yang menyehatkan badan  
Pergantian *shift* karyawan harus diatur sebaik mungkin, karena dengan teraturnya *shift* kerja karyawan maka akan mengurangi resiko karyawan sakit akibat terlalu banyak jam kerja.
- 4) Jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan

Jaminan seperti asuransi kesehatan dan jaminan lainnya dari organisasi sangat penting, karena dengan jaminan tersebut akan menimbulkan rasa aman bagi karyawan.

- 5) Kebisingan yang mengganggu konsentrasi  
Suasana yang nyaman dan jauh dari kebisingan sangat diperlukan karyawan dalam bekerja, karena jika suasana yang bising akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

### **Kompensasi**

Sastrohadiwiryo (2015:181) “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh kantor kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan kantor guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Menurut Nawawi (2015:315) “Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”.

Menurut Nawawi (2015:316) Kompensasi dapat dibuat tolak ukur sebagai indikator yaitu:

- 1) Gaji  
Gaji biasanya berhubungan dengan tarif kerja per jam. Gaji merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- 2) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan. Seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

- 3) Insentif  
Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- 4) Kesejahteraan karyawan  
Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non-material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, yang bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerja karyawan meningkat.

### **Kinerja Karyawan**

Sedarmayanti (2013:174) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggungjawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan”. Siagian (2018:227) mendefinisikan “Kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil

dibandingkan dengan hasil yang dicapai”.

Pengukuran kinerja ini menurut Bangun (2018:234) antara lain adalah sebagai berikut :

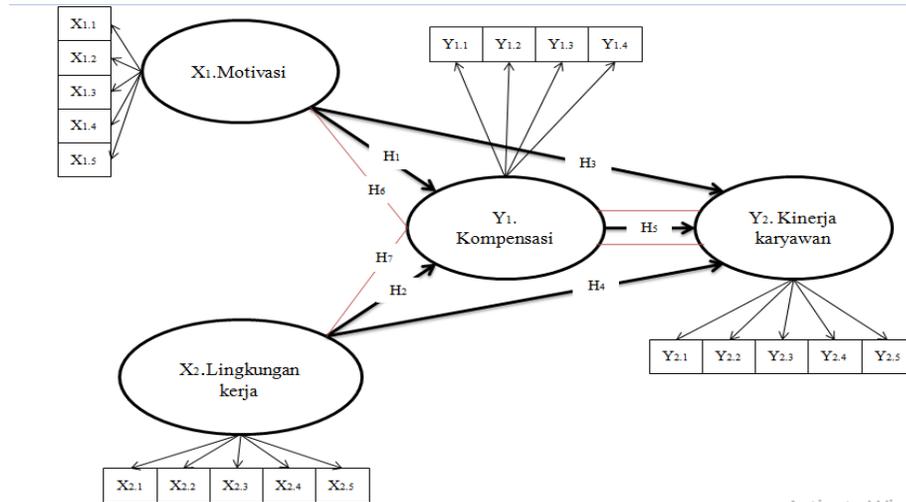
- 1) Jumlah pekerjaan  
Jumlah pekerjaan yang dikerjakan secara individu maupun tim dengan syarat yang sudah ada. Semua pekerjaan mempunyai syarat yang beda dapat menuntut karyawan wajib melakukan syarat itu dengan baik sesuai pengetahuan, skill, dan kemampuan yang bagus.
- 2) Kualitas pekerjaan  
Setiap karyawan pada organisasi diharapkan memenuhi syarat agar dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Semua kegiatan mempunyai ketentuan kualitas yang ada sesuai dengan karyawan agar dalam pekerjaannya sesuai standart.
- 3) Ketepatan waktu  
Setiap tanggungjawab memiliki karakteristik yang berbeda, untuk berbagai macam pekerjaan tentu wajib selesai sesuai target waktu yang ditentukan. Pelaksanaan sebuah pekerjaan tertunda tidak sesuai waktu yang sudah ditentukan akan akan berdampak terhadap kualitas pekerjaan itu sendiri.
- 4) Kehadiran

Kehadiran karyawan sangat dituntut disiplin dalam melaksanakan pekerjaan harus tepat waktu. Terdapat beberapa jenis pekerjaan yang mana diharuskan mengutamakan kedisiplinan kehadiran karyawan selama 8 jam dalam sehari selama 5 hari kerja dalam satu minggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

- 5) Kemampuan kerjasama  
Semua pekerjaan yang dilakukan tidak harus dengan satu orang karyawan saja. Pekerjaan tertentu bisa dikerjakan oleh dua orang atau lebih dalam hal ini diperlukannya kerja sama sesama karyawan dan dapat dilihat seberapa tinggi dari kerjasama tersebut antar karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam tim.

### **Kerangka Konseptual**

Menurut Sugiyono (2016:60) “Mengemukakan bahwa kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

**Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun:

- H<sub>1</sub> :Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi.
- H<sub>2</sub> :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi.
- H<sub>3</sub> :Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H<sub>4</sub> :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H<sub>5</sub> :Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H<sub>6</sub> :Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kompensasi.
- H<sub>7</sub> :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kompensasi.

**3. METODE PENELITIAN**

Sugiyono (2016:60) mengatakan “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori

yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Rancangan penelitian ini dimulai dari *start* kemudian mengkaji ketiga variabel, variabel bebas yaitu, Motivasi, Lingkungan kerja, dan variabel intervering Kompensasi kemudian variabel terikat Kinerja karyawan

**Waktu dan Tempat**

Waktu dan tempat ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2022. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bondowoso di Jl. Mastrip, Sentong, Sukowiryo, Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur, 68219.

**Populasi dan sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditaruh kesimpulannya”. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bondowoso di Jl. Mastrip, Sentong, Sukowiryo, Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 35 selain Pimpinan PDAM.

#### Metode Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square* (PLS-SEM).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Deskriptif

35 responden diketahui bahwa jenis kelamin cukup bervariasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden yang paling dominan adalah Laki-laki yaitu sebesar

laki-laki 26 orang sebanyak dengan presentase sebesar 74,3%.

##### Uji Validitas Konvergen

Nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator ( $X_{1.1}$ ,  $X_{1.2}$ ,  $X_{1.3}$ ,  $X_{1.4}$ ,  $X_{1.5}$ ,  $X_{2.1}$ ,  $X_{2.2}$ ,  $X_{2.3}$ ,  $X_{2.4}$ ,  $X_{2.5}$ ,  $Y_{1.1}$ ,  $Y_{1.2}$ ,  $Y_{1.3}$ ,  $Y_{1.4}$ ,  $Y_{1.5}$ ,  $Y_{2.1}$ ,  $Y_{2.2}$ ,  $Y_{2.3}$ ,  $Y_{2.4}$ , dan  $Y_{2.5}$ ) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dinyatakan valid. Uji validitas Konvergen dapat dilihat pada *output Construct Reliability and Validity* yaitu dengan memperhatikan nilai *Average Varian Extracted* (AVE).

##### Uji Reliabilitas

Hasil pengujian memiliki indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabel ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Karena setiap nilai *alpha* melebihi nilai *Cronbach's Alpha* yaitu: 0,70 maka semua variabel adalah reliable.

#### Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

| Kategori                          | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|-----------------------------------|-------------------------|------------|
| X <sub>1</sub> . Motivasi         | 0,89                    | Reliabel   |
| X <sub>2</sub> . Lingkungan kerja | 0,90                    | Reliabel   |
| Y <sub>1</sub> . Kompensasi       | 0,86                    | Reliabel   |

##### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya

korelasi antar variabel. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistic* (VIF) pada “*Inner VIF VALUES*”. dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila VIF (*Varians Inflation Factor*)  $\leq 5,00$ ,

namun apabila nilai VIF  $> 5,00$  maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi hasil dari pengujian uji asumsi klasik multikolinieritas tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas karena hasil dari pengujian dibawah 0,50.

**Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas**

| Variabel Penelitian               | X <sub>1</sub> .<br>Motivasi | X <sub>2</sub> .<br>Lingkungan kerja | Y <sub>1</sub> .<br>Kompensasi | Y <sub>2</sub> .<br>Kinerja karyawan |
|-----------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|
| X <sub>1</sub> . Motivasi         |                              |                                      | 4,43                           | 4,83                                 |
| X <sub>2</sub> . Lingkungan kerja |                              |                                      | 4,43                           | <b>6,48</b>                          |
| Y <sub>1</sub> . Kompensasi       |                              |                                      |                                | <b>5,02</b>                          |
| Y <sub>2</sub> . Kinerja karyawan |                              |                                      |                                |                                      |

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusidata tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada pada dalam rentang  $-2,58 < CR < 2,58$ .

### Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur

ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji *Smart PLS.3.0*, uji ini menggunakan lima ukuran model yaitu **SRMR** (*Standardized Root Mean Square Residual*), **d\_ ULS**, **d\_ G**, **Chi-Square** dan **NFI** (*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan fit artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis hasil penelitian menunjukkan kesesuaian dengan fenomena penelitian di lapangan.

**Uji Goodness Of Fit (GOF)**

|                   | <i>Saturated Model</i> | <i>Estimated Model</i> | <i>Cut Off</i>                     | Keterangan Model |
|-------------------|------------------------|------------------------|------------------------------------|------------------|
| <b>SRMR</b>       | 0,09                   | 0,09                   | $\leq 0.09$                        | Baik             |
| <b>d_ ULS</b>     | 1,74                   | 1,74                   | $\geq 0.05$                        | Baik             |
| <b>d_ G</b>       | 3,48                   | 3,48                   | $\geq 0.05$                        | Baik             |
| <b>Chi-Square</b> | 419,52                 | 419,52                 | <b>Diharapkan Kecil</b>            | Baik             |
| <b>NFI</b>        | 0,54                   | 0,54                   | <b>&gt;0,5 (mendekati angka 1)</b> | Baik             |

Uji *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai R-Square untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

- a. Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi Kompensasi ( $Y_1$ ) sebesar 0.80 (80%) sedangkan sisanya 20% dipengaruhi variabel

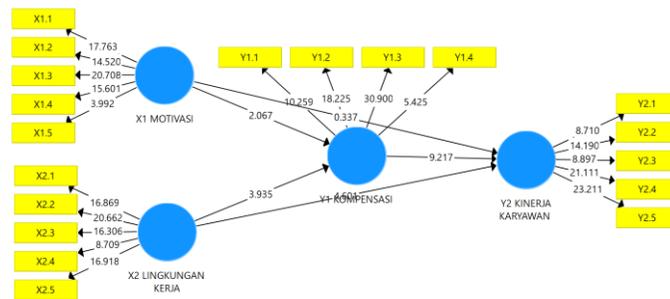
**Uji Koefisien Determinasi**

lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

- b. Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) sebesar 0.85 (85%) sedangkan sisanya 15% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

**Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)**

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut:



**Gambar 2.**  
**Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS**

**Uji Hipotesis Penelitian**

|  | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>T Statistics ((O-STDEV)/M)</i> | <i>P Values</i> |
|--|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------|
| X <sub>1</sub> Motivasi -> Y <sub>1</sub> Kompensasi               | 0,320                      | 0,314                  | 0,155                             | 2,067                             | <b>0,039</b>    |
| X <sub>1</sub> Motivasi -> Y <sub>2</sub> Kinerja karyawan         | -0,020                     | -0,024                 | 0,060                             | 0,337                             | <b>0,736</b>    |
| X <sub>2</sub> Lingkungan kerja -> Y <sub>1</sub> Kompensasi       | 0,606                      | 0,615                  | 0,154                             | 3,935                             | <b>0,000</b>    |
| X <sub>2</sub> Lingkungan kerja -> Y <sub>2</sub> Kinerja karyawan | 0,336                      | 0,342                  | 0,073                             | 4,601                             | <b>0,000</b>    |
| Y <sub>1</sub> Kompensasi -> Y <sub>2</sub> Kinerja karyawan       | 0,693                      | 0,690                  | 0,075                             | 9,217                             | <b>0,000</b>    |

**Hipotesis 1.**

Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,320) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 2,067 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,039 ( $<0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kompensasi ( $Y_1$ ) dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima**

**Hipotesis 2.**

Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,606) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 3,935 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kompensasi ( $Y_1$ ) dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**

**Hipotesis 3.**

Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (-0,020) negatif. Nilai *T-Statistic*

yaitu 0,337 ( $<1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,736 ( $>0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak.**

**Hipotesis 4.**

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,336) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 4,601 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima.**

**Hipotesis 5.**

Kompensasi ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,693) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 9,217 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi ( $Y_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima.**

**Uji Hipotesis Penelitian (Pengaruh Tidak Langsung/Uji Melalui Intervening Variabel)**

**Analisis Persamaan Struktural (Inner Model)**

|  | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>T Statistics ( O/STDEV )</i> | <i>P Values</i> |
|--|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| $X_1$ Motivasi<br>-> $Y_1$ Kompensasi<br>-> $Y_2$ Kinerja karyawan         | 0,222                      | 0,216                  | 0,109                             | 2,026                           | <b>0,043</b>    |
| $X_2$ Lingkungan kerja<br>-> $Y_1$ Kompensasi<br>-> $Y_2$ Kinerja karyawan | 0,420                      | 0,424                  | 0,116                             | 3,608                           | <b>0,000</b>    |

### Hipotesis 6.

Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) melalui Kompensasi ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,222) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 2,026 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,043 ( $<0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) melalui Kompensasi ( $Y_1$ ) dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima.**

### Hipotesis 7.

Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) melalui Kompensasi ( $Y_1$ ) Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,420) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 3,608 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) melalui Kompensasi ( $Y_1$ ) dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima.**

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kompensasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kompensasi dengan nilai *original sample* yaitu (0,32) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,03 ( $<0,05$ ). Maka dapat disimpulkan **H<sub>1</sub> Diterima.** Motivasi yang diterapkan oleh perusahaan kepada semua karyawan yang ada sudah dapat diterima dengan baik oleh

karyawan, hal tersebut memang sangat dibutuhkan oleh semua karyawan karena motivasi salah satu hal yang dapat mempengaruhi bahkan dapat berdampak terhadap kompensasi yang diterimanya dengan begitu perusahaan harus mempertahankan motivasi seperti apa yang telah diterapkannya kepada karyawan dengan feedback sebuah kebutuhan yang harus diberikan kepada karyawan yang telah melakukan tanggungjawab yang diberikannya oleh perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Yusuf T (2019).

#### Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kompensasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kompensasi dengan nilai *original sample* yaitu (0,60) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 ( $<0,05$ ). Maka dapat disimpulkan **H<sub>2</sub> Diterima.** Lingkungan kerja perusahaan yang mana merupakan aspek yang menjadi faktor utama dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh semua karyawan lingkungan kerja dapat mempengaruhi hasil dari semua aktivitas yang dilakuka oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikaan kepadanya. Lingkungan kerja yang mendukung akan berdampak terhadap peningkatan pekerjaan yang dilakukan sehingga akan juga akan menganalami peningkatan terhadap kompensasi yang akan diperoleh oleh karyawan dari apa yang sudah dilakukannya, namun juga sesuai dengan posisi yang dimiliki oleh

setiap karyawannya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Indah Fadila Setya R (2020).

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (-0,02) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,73 (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H<sub>3</sub> Ditolak**. maka jika dengan adanya peningkatan motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan tidak akan mempengaruhi kenaikan kinerja karyawan itu sendiri dikarenakan pada sebelumnya motivasi yang diberikan kepada setiap karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan motivasi dalam bekerja. Dalam hal ini akan memerlukan waktu dalam mengembalikan motivasi yang memang diperlukan oleh setiap karyawan dalam bekerja sehingga akan berdampak terhadap kenaikan kinerja karyawan dalam bekerja. Kinerja merupakan salah satu poin penting bagi perusahaan untuk menentukan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Indah Nela P (2019).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (0,33) dan nilai *P*

*Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H<sub>4</sub> Diterima**, dari hasil tersebut sudah menjelaskan bahwa lingkungan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam hal ini perusahaan sudah memberikan lingkungan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan dari semua karyawan baik lingkungan kerja yang ada di internal perusahaan maupun lingkungan kerja di eksternal perusahaan. Begitu juga jika lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan baik didalam perusahaan maupun pada saat diluar perusahaan akan berdampak terhadap penurunan kinerja bahkan tidak ada peningkatan terhadap kinerja dari karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Bambang Wahyudi Wicaksono (2020).

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (0,69) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H<sub>5</sub> Diterima**. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan hasil tersebut kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan dengan jumlah dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, begitu sebaliknya jika perusahaan memberikan atau menerapkan kompensasi yang tidak

sesuai dengan keinginan karyawan atau kondisi kebutuhan karyawan dari kompensasi maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Bambang Wahyudi Wicaksono (2020).

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi**

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kompensasi dengan nilai *original sample* yaitu (0,22) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,04 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H<sub>6</sub> Diterima**. Motivasi dapat dilihat seperti apa dalam penerapannya yang dilakukan oleh perusahaan kepada semua karyawan tanpa terkecuali, disini lain selain motivasi ialah kompensasi dalam hal ini juga menjadi perhatian khusus oleh perusahaan kepada karyawan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan yang memiliki tanggung jawab masing-masing dalam bekerja sehingga mendapatkan output terhadap peningkatan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Peran variabel mediasi kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan pengaruhnya dalam memediasi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Yusuf T (2019).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi**

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kompensasi dengan nilai *original sample* yaitu (0,42) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H<sub>7</sub> Diterima**. Lingkungan kerja yang dimiliki oleh perusahaan baik didalam perusahaan itu sendiri maupun diluar perusahaan menjadi penentu hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh semua karyawan karena lingkungan kerja salah satu aspek yang menjadi aspek dalam keterlibatan dalam pelaksanaan pekerjaan, selain itu didukung oleh Kompensasi menjadi peran didalam perusahaan, kompensasi penentu seberapa tinggi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga juga mendukung peningkatan kinerja dari semua karyawan. Dengan demikian peran variabel mediasi Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan dalam memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Bobby Andhika Pratama (2020).

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kompensasi (**H<sub>1</sub> diterima**).

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kompensasi ( $H_2$  diterima).
3. Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_3$  ditolak).
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_4$  diterima).
5. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_5$  diterima).
6. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kompensasi ( $H_6$  diterima).
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kompensasi ( $H_7$  diterima).

#### **Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo**

Hasil penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian di jadikan bahan referensi mengenai Disiplin kerja, Kompensasi, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan.

#### **Bagi Peneliti**

- a. Untuk peneliti selanjutnya jika ingin melakukan penelitian yang serupa agar mempertimbangkan adanya faktor-faktor lain selain motivasi dan lingkungan dengan intervening kompensasi, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, seperti faktor kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, insentif, pendidikan & pelatihan.

- b. Harus lebih memahami tentang fokus penelitian yang akan diteliti dengan memperbanyak studi literatur atau referensi yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

#### **Bagi PDAM Bondowoso**

- a. Perlu meningkatkan motivasi dengan cara meningkatkan aktualisasi diri pada seluruh karyawan PDAM Bondowoso.
- b. Perlu meningkatkan jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenagan bagi karyawan PDAM Bondowoso.
- c. Perlu meningkatkan kompensasi dengan cara memberikan insentif bagi karyawan.
- d. Perlu meningkatkan pengawasan agar karyawan bekerja lebih efektif dan efisien.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Dessler, G. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Fadila, S. R. 2020. Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda. *e Journal Pemerintah Integratif*, Vol 8.

- No.1. ISSN: 2337-8670. Prodi Ilmu Pemerintahan. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hutapea, dkk. 2013. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Indah, N. P. S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Perintis Kemerdekaan. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Dan Bisni. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Malthis. 2014. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. P. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Minullah, Karnadi. 2020. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD.Sri Mulya Arjasa Kabupaten Sumenep". *Jurnal Growth*. Vol.18. No.2. 114-128. ISSN:0215-1030.  
<http://unars.ac.id/ojs/index.php/growt-journal/article/view/988>.
- Moekijat. 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandar Maju, Bandung.
- Nawawi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nazir, M. 2022. *Metode Penelitian*. Bogor: PT. ASI.
- Notoatmodjo, S. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Nitisemito. A. S. 2018. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghelia Indonesia.
- Pratama, B, A. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dream Tour & Travel Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol.9 No.1. e-ISSN: 2461-0593. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya. STIESIA.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Pabrik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Sastrohadiwiryo, S. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Supranto, J. 2018. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Grup, Jakarta.
- Thohardi, A. 2014. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Widarjono, A. 2013. *Analisis Statistika Multifariat Terapan*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wicaksono, B, W. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.ULTRA SAKTI. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol.23 No.2. Institut Bisnis Nusantara.
- Yusuf, T. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. Jurnal *Simplex*. Vol.2 No.2. Universitas Muhammadiyah Metro.
- Yahya, M, A. Ayu. R, P. & Aditya B. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervenning Pada SMK Negeri 1 Kendit. Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan. JME. Vol.1 No.6 1264-1276. ISSN.2964-898X.  
<http://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/2176>.