

**THE ROLE OF THE WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION IN
IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE
BY MEDIATION OF MOTIVATION
(Empirical Study in Ngargoyoso District, Karanganyar Regency)**

**PERAN LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI MOTIVASI
(Studi Empiris Pada Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar)**

Ayu Sari Purnamawati
Mahasiswa Prodi MM STIE "AUB" Surakarta

Siti Fatonah
Dosen Prodi MM STIE "AUB" Surakarta

Program Studi Magister Manajemen STIE "AUB" Surakarta
ayusari.purnamawati@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to find out, test and analyze empirically the effect of work environment and compensation on the motivation and performance of employees in Ngargoyoso District, Karanganyar Regency.

Data collection techniques with observation and questionnaires. Primary data from respondents to the answers to the questionnaire. The sample with the criteria of the census technique, namely 40 respondents. Data analysis using instrument test, linearity test, hypothesis test, path analysis.

The results of the t test stated that the work environment and compensation had a positive and significant effect on motivation; work environment and compensation have a positive and significant effect on performance while motivation has a positive and insignificant effect on performance. The results of the F test state that work environment compensation and motivation affect performance. The results of the total R^2 value of 0.948 means that the performance variable is explained by the work environment, compensation and motivation is 94.8% and the remaining 5.2% is explained by other factors outside the research model. The results of the path analysis show that the direct path of compensation to performance is the most dominant and most effective path to improve performance. Motivation is not effective to mediate the work environment and compensation on performance.

Keywords: Work environment, Compensation, Motivation, Performance

Abstrak

Tujuan penelitian adalah mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar.

Teknik pengumpulan data dengan observasi dan kuesioner. Data primer dari responden terhadap jawaban kuesioner. Sampel dengan kriteria teknik sensus, yaitu 40 responden. Analisis data menggunakan uji instrument, uji linieritas, uji hipotesis, analisis jalur.

Hasil uji t menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi; lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F menyatakan bahwa lingkungan kerja kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil nilai R^2 total sebesar 0,948 artinya variabel kinerja dijelaskan oleh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi sebesar 94,8 % dan sisanya sebesar 5,2 % dijelaskan faktor lain di luar model penelitian. Hasil analisis jalur bahwa jalur langsung kompensasi terhadap kinerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kinerja. Motivasi tidak efektif untuk memediasi lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Kompensasi, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Kecamatan dibentuk di wilayah kabupaten/kota dengan peraturan daerah yang berpedoman pada peraturan pemerintah (PP). Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Kecamatan dipandang begitu sangat penting dalam menjalankan fungsinya sebagai pusat pelayanan, karena ada banyaknya pihak dari masyarakat itu sendiri yang mengharapkan demikian. Sebenarnya, Kecamatan dapat berperan sebagai pusat pelayanan bagi masyarakat apabila dilihat kepada kondisi waktu pelayanan yang tepat, kondisi jarak yang dekat, serta kondisi kualitas pelayanan yang diberikan oleh Kecamatan itu sendiri.

Pemerintah juga sudah dapat melihat problem tersebut karena masih ada banyak keluhan-keluhan yang diberikan kepada para penyelenggara publik mengenai prosedur pelayanan yang mengartikan bahwa kepuasan masyarakat masih rendah terhadap kualitas pelayanan yang diberikan dimana kualitas dari pelayanan itu sendiri belum memenuhi harapan mereka. Hal tersebut bisa berkaitan dengan pengurusan pelayanan yang terkesan ribet, waktu pelayanan yang diberikan terkesan lama, dan biaya pelayanan itu sendiri, selebihnya sikap dari petugas personal dalam melayani juga masuk pada kategori apakah mencerminkan sikap pelayanan yang baik atau tidak. Hal demikian ini dipandang perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset pokok dalam menentukan keberhasilan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pilar yang memiliki fungsi utama bagi Kecamatan, dalam mendukung pola penentuan strategi dan kebijakan secara terpadu. Keputusan-keputusan sumber daya manusia yang sehat dan baik, perlu didukung oleh kualitas pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi seperti kecamatan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola kecamatan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Berkaitan dengan hal ini, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya peningkatan kinerja, haruslah bertitik tolak pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

Fahmi (2017:188) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang didasari dan diukur selama waktu tertentu dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja di Kecamatan Nargoyoso Kabupaten

Karanganyar ini tentunya memerlukan penanganan sumber daya manusia secara tepat, sehingga kinerja yang diinginkan dapat tercapai sesuai dengan harapan dan selaras dengan perkembangan persoalan yang ada di masyarakat. Penanganan sumber daya yang tepat menjadikan Kecamatan Nargoyoso Kabupaten Karanganyar semakin dinamis, apabila sumber daya manusia itu diperhatikan secara tepat, dengan menghargai potensi pegawai, mengembangkan kemampuan kerja dan menggunakannya secara tepat, pasti Kecamatan Nargoyoso Kabupaten Karanganyar akan menjadi lebih baik dalam pelayanan kepada masyarakat.

Program Kecamatan Nargoyoso Kabupaten Karanganyar dapat berjalan secara efektif dan efisien salah satu caranya yaitu pihak kecamatan diharapkan harus mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan baik. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.. Donni (2016:202) mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi dalam pencapaian tujuan dari organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Fenomena terkait dengan motivasi pegawai di Kecamatan Nargoyoso Kabupaten Karanganyar yaitu Kondisi lingkungan kerja dari aspek keamanan belum mendukung dalam bekerja, Hubungan kurang baik sosial yang membuat tidak nyaman dalam bekerja, belum ada penghargaan dari organisasi atas kinerja pegawai. Kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin dan melakukan upaya memberikan memotivasi kepada bawahan yang ada dalam tanggung jawabnya, diperlukan kepemimpinan yang baik. Motivasi dibutuhkan para pegawai sebab tanpa ini pegawai tidak memaksimalkan potensinya dan dapat berdampak terhadap kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Meutia dkk (2016), Maria (2019), Kurniawan and Heryanto (2019), Selviasari (2019), Narasuci *et al* (2018), Arifa dan Muhsin (2018), Hati dan Brahmana (2016), Nurwanta (2018), Amiroso and Mulyanto (2015), Basori dkk (2017), Febrianingsih dkk (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian oleh Rijanti *et. al* (2017), Arifin (2015), Wahyudi (2019) dan Yuliana (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Peningkatan kinerja tidak lepas dari keadaan lingkungan kerja yang ada di tempat. Dimana lingkungan kerja adalah dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari yang dapat menanamkan pengaruh membawa pegawai mempunyai motivasi untuk melakukan kerja sesuai dalam pencapaian tujuan dan fungsi di Kecamatan Nargoyoso Kabupaten Karanganyar. Lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki para pegawai sehubungan dengan instansi pegawai (Robbins, 2017:289). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi kinerja pegawai. Pentingnya lingkungan kerja bagi pegawai Kecamatan Nargoyoso Kabupaten Karanganyar adalah untuk memberikan semangat kerja, ketika didukung dengan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai. Pegawai yang mendapat pengaruh positif dapat mempunyai moral yang lebih baik dalam menjalankan tugas pekerjaan, dan ini berarti akan meningkat efisiensi dalam pencapaian suatu tujuan.

Fenomena berkaitan dengan lingkungan kerja di Kecamatan Nargoyoso Kabupaten Karanganyar berupa bekerja lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan, kondisi lingkungan fisik tidak mendukung, pekerjaan yang kurang efektif dan tidak variatif, hal ini memungkinkan pegawai merasakan kurang maksimal dari lingkungan kerja, lingkungan kerja yang ada tersebut ditakutkan berdampak buruk terhadap kinerja sehingga usaha pencapaian kinerja pegawai Kecamatan Nargoyoso Kabupaten Karanganyar kurang maksimal. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Kurniawan and Heryanto (2019), Narasuci *et al* (2018), Arifa dan Muhsin (2018), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Basori dkk (2017), Amiroso and Mulyanto (2015), Wahyudi (2019) yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Hasibuan (2017:117) menyatakan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Balas jasa yang diberikan kepada pegawai dapat berbentuk uang (*financial*) maupun bentuk lainnya yang bukan *financial*, seperti penghargaan dalam jabatan, promosi, dan aktivitas lainnya. Kompensasi merupakan hal yang kompleks, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika dan rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dan aspek tenaga kerja.

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada pegawai.

Fenomena di Kecamatan Nargoyoso Kabupaten Karanganyar mengenai kompensasi seperti kompensasi atau tunjangan yang diterima belum sesuai atau seimbang dengan kontribusi yang dihasilkan, kompensasi atau tunjangan belum sesuai dengan prestasi kerja, kompensasi atau tunjangan belum sesuai dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan, kompensasi atau tunjangan belum sesuai dengan tingkat pencapaian akibat pelaksanaan pekerjaan. Kompensasi yang sesuai dan seimbang dengan kemampuan dan hasil pelaksanaan pekerjaan pegawai maka akan meningkatkan motivasi dan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Fithriana Dan Adi (2017), Selviasari (2019), Hati dan Brahmana (2016), Nurwanta (2018), Meutia dkk (2016), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian dari Maulana (2018), Wahyudi (2019) dan Febrianingsih dkk (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Kesenjangan antara teori dengan temuan hasil penelitian (teori gap) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan antar variabel yang ada Berdasar hal tersebut, maka peneliti ingin menguji tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai dengan judul yaitu : Peran Lingkungan Kerja dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi (Studi Empiris Pada Kecamatan Nargoyoso Kabupaten Karanganyar).

TUJUAN

Tujuan penelitian adalah mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai Kecamatan Nargoyoso Kabupaten Karanganyar

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi
- H₂ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
- H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H₄ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H₅ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

METODE

Penelitian dengan lokasi pada Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar. Obyek penelitian adalah pegawai Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar

Teknik pengumpulan data dengan observasi dan kuesioner.

Data primer dari responden terhadap jawaban kuesioner.

Sampel dengan kriteria teknik sensus, yaitu 40 responden.

Analisis data menggunakan uji instrument, uji linieritas, uji hiipotesis, analisis jalur.

Persamaan Regresi :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_2 \dots\dots\dots(2)$$

HASIL

Tabel 1
Hasil Analisis Jalur Persamaan I dan II

Persamaan	Hubungan Variabel	β (Beta)	Sig
I	Lingkungan kerja → Motivasi	0,591	0,000
	Kompensasi → Motivasi	0,515	0,000
II	Lingkungan kerja → Kinerja	0,305	0,002
	Kompensasi → Kinerja	0,757	0,000
	Motivasi → Kinerja	0,110	0,333

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil analisis jalur persamaan adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,591 X_1 + 0,515 X_2 + e_1$$

$$(0,000)** (0,000)**$$

$$Y_2 = 0,305 X_1 + 0,757 X_2 + 0,110 X_3 + e_2$$

$$(0,002)** (0,000)** (0,333)$$

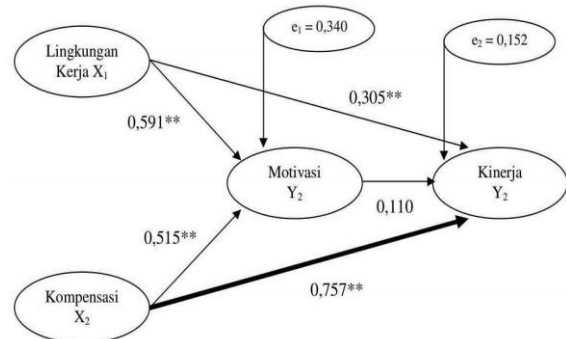
1. Hasil uji t persamaan pertama menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi;
2. Hasil uji t persamaan kedua menyatakan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Tabel 2
Hasil Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

No.	Antar Variabel	Hubungan Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
1	Lingkungan kerja → Kinerja	$P_3 = 0,305**$		
2	Lingkungan kerja → Motivasi → Kinerja		$= P_1 \times P_5$ $= 0,591 \times 0,110$ $= 0,065**$	$= P_3 + (P_1 \times P_5)$ $= 0,305 + 0,065$ $= 0,370$
3	Kompensasi → Kinerja	$P_4 = 0,757**$		
4	Kompensasi → Motivasi → Kinerja		$= P_2 \times P_5$ $= 0,515 \times 0,110$ $= 0,057**$	$= P_4 + (P_2 \times P_5)$ $= 0,757 + 0,057$ $= 0,814$

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil analisis jalur didapat bahwa jalur langsung kompensasi terhadap kinerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kinerja, karena memiliki nilai koefisien lebih besar diantara yang lain yaitu dengan nilai koefisien sebesar = 0,757. Hubungan antar variabel hasil akhir dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1.
Hasil Analisis Jalur

PEMBAHASAN

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar = 0,305, berarti apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar mengalami peningkatan secara signifikan. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan and Heryanto (2019), Narasuci *et al* (2018), Arifa dan Muhsin (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tidak langsung diketahui lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai

koefisien sebesar = $0,591 \times 0,110 = 0,065$. Penelitian pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan and Heryanto (2019), Narasuci *et al* (2018), Arifa dan Muhsin (2018), Basori dkk (2017) memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Penelitian pengaruh motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rijanti *et. al* (2017), Arifin (2015), Wahyudi (2019) dan Yuliana (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan hasil penelitian di atas didapatkan hasil analisis jalur bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja lebih efektif dan berpengaruh positif dalam upaya peningkatan kinerja secara signifikan. Jadi variabel motivasi tidak efektif dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Peningkatan perilaku kinerja diupayakan untuk meningkatkan perilaku lingkungan kerja secara langsung terhadap perilaku kinerja, dengan melihat dari tiga nilai indikator tertinggi dari hasil uji validitas variabel lingkungan kerja yaitu pada item pernyataan ke 5, 1 dan 2, Langkah – langkah peningkatan dengan:

- a. Meningkatkan sarana angkutan/transportasi kepada pegawai agar dapat lebih mendukung pegawai untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu.
- b. Meningkatkan bangunan tempat kerja dengan melakukan renovasi bangunan dalam pertimbangan keselamatan kerja terjamin, pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya
- c. Meningkatkan suasana ruang kerja yang lebih bersih dan lapang, sehingga pegawai nyaman untuk bekerja.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar = $0,757$, berarti apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai Kecamatan Ngargoyoso Kabupaten Karanganyar mengalami peningkatan secara signifikan. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fithriana Dan Adi (2017), Selviasari (2019), Hati dan Brahmana (2016), Nurwanta (2018), Meutia dkk (2016), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh tidak langsung diketahui kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai

koefisien sebesar = $0,515 \times 0,110 = 0,057$. Penelitian pengaruh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maria (2019), Selviasari (2019), Hati dan Brahmana (2016), Nurwanta (2018), Meutia dkk (2016), Febrianingsih dkk (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Penelitian pengaruh motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rijanti *et. al* (2017), Arifin (2015), Wahyudi (2019) dan Yuliana (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan hasil penelitian di atas didapatkan hasil analisis jalur bahwa pengaruh langsung kompensasi lebih efektif dan berpengaruh positif dalam upaya peningkatan kinerja secara signifikan. Jadi variabel motivasi tidak efektif dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Peningkatan perilaku kinerja diupayakan untuk meningkatkan perilaku kompensasi secara langsung terhadap perilaku kinerja, dengan melihat dari tiga nilai indikator tertinggi dari hasil uji validitas variabel kompensasi yaitu pada item pernyataan ke 3, 2 dan 4, Langkah – langkah peningkatan dengan:

- a. Meningkatkan tunjangan pegawai yang diberikan dari instansi yang disesuaikan dengan standart aturan yang ditentukan.
- b. Meningkatkan insentif pegawai yang diberikan dari instansi yang disesuaikan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai.
- a. Meningkatkan kesempatan promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi yang dilakukan secara lebih adil dan bijaksana.

PENUTUP

Kesimpulan

Dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian bahwa :
 - a. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi
 - b. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
 - c. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja
2. Hasil analisis jalur bahwa jalur langsung kompensasi terhadap kinerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kinerja.

3. Motivasi tidak efektif untuk memediasi lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja.
4. Nilai R^2 total sebesar 0,948 artinya variabel kinerja dijelaskan oleh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi sebesar 94,8 % dan sisanya sebesar 5,2 % dijelaskan faktor lain di luar model penelitian.

Saran

Dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Langkah – langkah peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan:
 - a. Meningkatkan perilaku kompensasi secara langsung, dengan
 - 1) Meningkatkan tunjangan pegawai yang diberikan dari instansi yang disesuaikan dengan standart aturan yang ditentukan.
 - 2) Meningkatkan insentif pegawai yang diberikan dari instansi yang disesuaikan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai.
 - 3) Meningkatkan kesempatan promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi yang dilakukan secara lebih adil dan bijaksana..
 - b. Meningkatkan perilaku lingkungan kerja secara langsung, dengan:
 - 1) Meningkatkan sarana angkutan/transportasi kepada pegawai agar dapat lebih mendukung pegawai untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu.
 - 2) Meningkatkan bangunan tempat kerja dengan melakukan renovasi bangunan dalam pertimbangan keselamatan kerja terjamin, pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya
 - 3) Meningkatkan suasana ruang kerja yang lebih bersih dan lapang, sehingga pegawai nyaman untuk bekerja
2. Variabel Motivasi tidak efektif untuk memediasi lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja, supaya mengganti variabel intervening motivasi atau Variabel motivasi kerja sebaiknya digunakan sebagai variabel independent.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arifa dan Muhsin, 2018, Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja, *Economic Education Analysis Journal 7 (1) (2018) e-ISSN 2502-356X*
- Arifin. H. Muhammad, 2015, The Influence of Competence, Motivation and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance, *International Education Studies. ISSN 1913-9020, E-ISSN 1913-9039 vol 8 No. 1*
- Arikunto, S. 2016, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Amiroso and Mulyanto. 2015, Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency), *European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 (paper) ISSN 2222-2839 (online) Vol 7 no. 36 Hal 86-95*
- Badriyah, M, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia
- Basori dkk, 2017, Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Krakatau Bandar Samudera), *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol. 1 (2): hh.149-157 (Nopember) ISSN (Online) 2599-083*
- Donni. Priansa, Juni, 2016, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fahmi, Irham, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Febrianingsih dkk, 2019, Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Hotel Favor Makassar, *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship HJABE Vol. 2 No. 4*
- Fithriana Dan Adi, 2017, Dominant Effect Between Compensation, Leadership And Organizational Culture On Employee Performance Improvement, *Dikti*

-
- Accredited Sk No. 36a/E/KPT/2016 ISSN: 1693-5241 JOURNAL OF Applied Management Volume 15 Number 4 December 2017
- Gujarati, Damodar N. 2015. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Buku II. Edisi Kelima. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara. asibuan Malayu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Hati dan Brahmana, 2016, Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat Pt. Citra Buana Prakarsa, Inovbiz: *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol. 4, No. 2, Desember 2016, hlm. 115-122 ISSN 2338-4840
- Kurniawan and Heryanto, 2019, Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District, *Archives of Business Research – Vol.7, No.7 Publication Date: July. 25, 2019 DOI: 10.14738/abr.77.6639*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Marwansyah. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua*. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Maria, 2019, The Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee performance Through Work Motivation as Mediation, *International Review of Management and Marketing | Vol 9 • Issue 5 • 2019 ISSN: 2146-4405*
- Maulana. Wahyu, 2018, Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Jatim, Tbk Cabang Pamekasan, *Makro, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 3 No. 1 | Mei 2018 ISSN 1412-293
- Meutia dkk, 2016, Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja, *Jurnal Manajemen/Volume XX, No. 03, Oktober 2016: 353-369*
- Narasuci Win, Margono Setiawan, Noermijati, 2018, Effect Of Work Environment On Lecturer Performance Mediated By Work Motivation And Job Satisfaction, *Journal of Applied Management (JAM) Volume 16 Number 4, December 2018. Indexed in Google Scholar*
- Nurwanta, 2018, Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri), *Inisiasi Volume 7 Nomor 1, 2018 ISSN 2303-0844 7(1). 70-81*
- Ridwan. Abdullah, 2015, Pembelajaran Saintifik untuk Implementasi Kurikulum 2013. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins Stephen P dan A. Judge Timothy. 2017. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat
- Rijanti *et. al.* 2017, The Influence Of Competence And Job Characteristics On Performance With Motivation As Mediating Variable At Regional Finance Agency Of Tegal City, *The Sixth International Conference on Entrepreneurship and Business Management (ICEBM 2017) Hanoi, Vietnam – November 16-17, ISSN: 2598-7976 e-ISSN: 2598-7968*
- Selviasari, 2019, *The Effect Of Situational Leadership Style, Compensation And Motivation On Employee Performance In Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kediri Branch*, *Journal Of Engineering And Management In Industrial System* Vol. 7 No. 1
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suwanto., 2019, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan ketiga. Bandung: CV. Alfabeta

-
- Simamora, Henry, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Wahyudi. Tri, 2019, Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Api Yogyakarta, *UPAJIWA VOL. 3 NO. 1*
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wright, A. J., Alageel, S., & Gulliford, M.C., 2016, Changes in cardiovascular disease risk and behavioural risk factors before the introduction of a health check programme in England. *Preventive Medicine*, 91, 158-163.
- Yuliana, 2017, Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 17, No. 2, Juli - Desember 2017, Hal 135-150*.