



Kompensasi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Angkasa Pura 1 di Bandar Udara Adi Soemarmo

Risma Nur Pratiwi¹, Esti Dwi Rahmawati², Agus Suyatno³

¹⁻³Fakultas Hukum Dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Ki Mangun Sarkoro No. 20, Nusukan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57135

Korespondensi Penulis: 202040259@mhs.udb.ac.id

Abstract: *Study This aim For analyze role mediation motivation work on influence compensation and environment Work to performance employee of PT Angkasa Pura 1 Adi Soemarmo Airport Branch Office . Population in study This is employee employees of PT Angkasa Pura 1 Adi Soemarmo Airport Branch Office who work more of 1 (one) year and amount sample in study This as many as 87 respondents . Variables used in study This is compensation , environment work , motivation work and performance employee . Data used in study This in the form of primary data. Data collection methods used is questionnaire . Data analysis techniques used is Structural Equation Modeling -Partial Least Square (SEM-PLS) and using the SmartPLS 4.0 program . Research result This show that compensation influential positive and significant to motivation work , environment Work influential positive and significant to motivation work , compensation influential positive and significant to performance employees , environment Work influential positive and significant to motivation work , motivation Work influential positive and significant to performance employees , compensation influential positive and significant to performance employee through motivation Work as intervening variables , as well environment Work influential positive and significant to performance employee No through motivation Work as intervening variable .*

Keywords: *Employee Performance , Compensation , Environment Work , Motivation Work , and SmartPLS 4.0.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo yang bekerja lebih dari 1 (satu) tahun dan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 responden. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)* dan menggunakan program *SmartPLS 4.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan *SmartPLS 4.0*.

1. LATAR BELAKANG

Dalam sebuah perusahaan maupun organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena memberi kontribusi untuk tercapainya tujuan perusahaan dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi pada karyawan merupakan hal

yang perlu diperhatikan oleh perusahaan maupun organisasi, karena dengan adanya pemberian kompensasi yang tinggi tentu akan mempengaruhi karyawan untuk termotivasi dalam bekerja dan akan berdampak pada kinerja karyawan (Khoiriah, Lelly H, & Utami, 2019). Selain faktor kompensasi, faktor yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik, akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, (Sedarmayanti, 2001). Dalam lingkungan kerja juga membutuhkan dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, (Hasibun, 2016)

Human Capital Business Partner memiliki sistem penilaian kinerja karyawan yang masih konvensional dengan menggunakan form penilaian kinerja karyawan yang diserahkan kepada manajer masing-masing unit. Penilaian tersebut digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan melalui pemberian score pada *Key Performance Indeks* (KPI) yang telah ditentukan lalu ketika hasil penilaian kinerja karyawan tersebut sudah mendapatkan hasil akhir berupa score inklusif maka selanjutnya akan diberikan rating sesuai dengan hasil performa dari karyawan tersebut sehingga nantinya perusahaan mempunyai bahan evaluasi bagi karyawan yang mengalami penurunan performa dan memberikan reward bagi karyawan yang memiliki peningkatan performa. Penilaian kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Soemarmo dilakukan sekali setiap akhir tahun, hal itu dikarenakan perusahaan ingin mengetahui secara menyeluruh capaian karyawan dalam mewujudkan apa yang diinginkan perusahaan. Komponen penilaian kerja di PT Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Soemarmo antara lain:

Tabel 1. 1 Kriteria Penilaian Kinerja

No.	Kriteria Penilaian Kinerja
1.	Kuantitas Pekerjaan
2.	Kualitas Pekerjaan
3.	Disiplin Pegawai

4.	Tanggungjawab
5.	Kepemimpinan
6.	Kerjasama
7.	Keterampilan Kerja
8.	Kejujuran

Sumber: (Angkasa Pura Airport, 2024)

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Asfar & Anggraeni, 2020). Dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian oleh (Sigalingging & Pakpahan, 2021). Dengan judul *The Effect of Training and Work Environment on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable at PT Intraco Agroindustry*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Intraco Agroindustri.

Berdasarkan latar belakang diatas diketahui adanya fenomena yang terjadi, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo Surakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2014). Mendatangkan sumber daya manusia yang sesuai dengan keinginan perusahaan maka karyawan harus mendapatkan balas jasa yang dapat memenuhi kebutuhan dalam hidupnya sehingga terdapat timbal balik jasa antara apa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan yang berupa hasil kerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat terpenuhi dan perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan yang berupa kompensasi (Nelli, 2019). Kompensasi dibayarkan oleh perusahaan secara tertib dan adil, dengan harapan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kedepannya. Peningkatan kerja karyawan akan menandakan peningkatan produktivitas perusahaan di masa depan. Meningkatnya produktivitas kerja karyawan akan

menandakan meningkatnya produktivitas perusahaan. Dengan demikian, jika perusahaan menawarkan kompensasi yang baik, produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Indikator kompensasi karyawan (Sedarmayanti, 2009), yaitu:

1. Kompensasi Langsung
 - a. Gaji
 - b. Upah
 - c. Insentif
2. Kompensasi Tidak Langsung
 - a. Asuransi
 - b. Tunjangan
 - c. Uang Pensiun

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Siagian, 2014). Lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi karyawan, sehingga manajemen memang harus memperhatikan lingkungan kerja para karyawan sehingga dapat menimbulkan kerja yang nyaman dan efisien terhadap produktivitas kerja, jika seandainya lingkungan kerja yang tidak nyaman maka akan menyulitkan kerja karyawan sehingga produktivitas yang diinginkan oleh perusahaan yang seharusnya berkembang dan maju akan mengalami penurunan, (Notoadmodjo, 2009). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang bisa dilihat dan dirasakan karyawan dan berada disekitar karyawan yang bisa mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankannya, (Anoraga & Widiyanti, 1993).

Indikator lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu Udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan
7. Hubungan pegawai

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan psikologis yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara meningkatkan semangat dan kemauan bekerja seseorang, yang akan mempengaruhi produktifitas kerja. Motivasi adalah suatu alasan (reasoning) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya, (Notoadmodjo, 2009). Motif motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, (Anwar, 2015).

Indikator motivasi yang dikembangkan oleh (Anwar, 2015) adalah:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan aktualisasi

Hipotesis

Terdapat 7 Hipotesis pada penelitian ini :

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H5 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H6 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

H7 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini metode yang diterapkan ialah metode kuantitatif. Teknik dalam mengambil sampel yang dipergunakan ialah Teknik non-probability dengan memakai teknik *purposive sampling*, dan kuantitas sampel yang diambil ialah sejumlah 87 responden. Data yang dipergunakan pada kajian ini bersifat primer, didapat dalam bentuk angka lewat pengisian kuesioner oleh responden, dan kemudian akan diolah memakai *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dan menggunakan program *SmartPLS 4.0*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran dengan model reflektif dapat dilakukan melalui *convergent validity* yang dilihat dari nilai *loading factor* atau *outer loading*, *discriminant validity* dilihat dari nilai *cross loading* pengukuran konstruk, dan *reliability composite* dilihat dari blok indikator yang mengukur nilai *cronbach's alpha*. Berikut merupakan hasil model pengukuran tersebut :

Tabel 4.1 Hasil Pengujian Outer Model

Variabel	Indikator	Nilai Cross Loading				Cronbach's Alpha	Composite Reability (rho_a)	Average Variance Extracted (AVE)
		X1	X2	Z	Y			
Kompensasi	X1.1	0.786	0.626	0.717	0.688	0.876	0.883	0.639
	X1.2	0.773	0.639	0.687	0.666			
	X1.3	0.769	0.693	0.745	0.711			
	X1.4	0.755	0.636	0.651	0.664			
	X1.5	0.744	0.621	0.685	0.660			
	X1.6	0.882	0.871	0.845	0.878			
Lingkungan Kerja	X2.1	0.721	0.749	0.675	0.700	0.897	0.899	0.618
	X2.2	0.626	0.748	0.699	0.736			
	X2.3	0.662	0.791	0.617	0.697			
	X2.4	0.695	0.778	0.757	0.756			
	X2.5	0.785	0.833	0.795	0.835			
	X2.6	0.651	0.800	0.683	0.755			
	X2.7	0.657	0.801	0.686	0.730			
Kinerja Pegawai	Y1.1	0.716	0.743	0.720	0.805	0.886	0.889	0.618
	Y1.2	0.656	0.798	0.687	0.754			

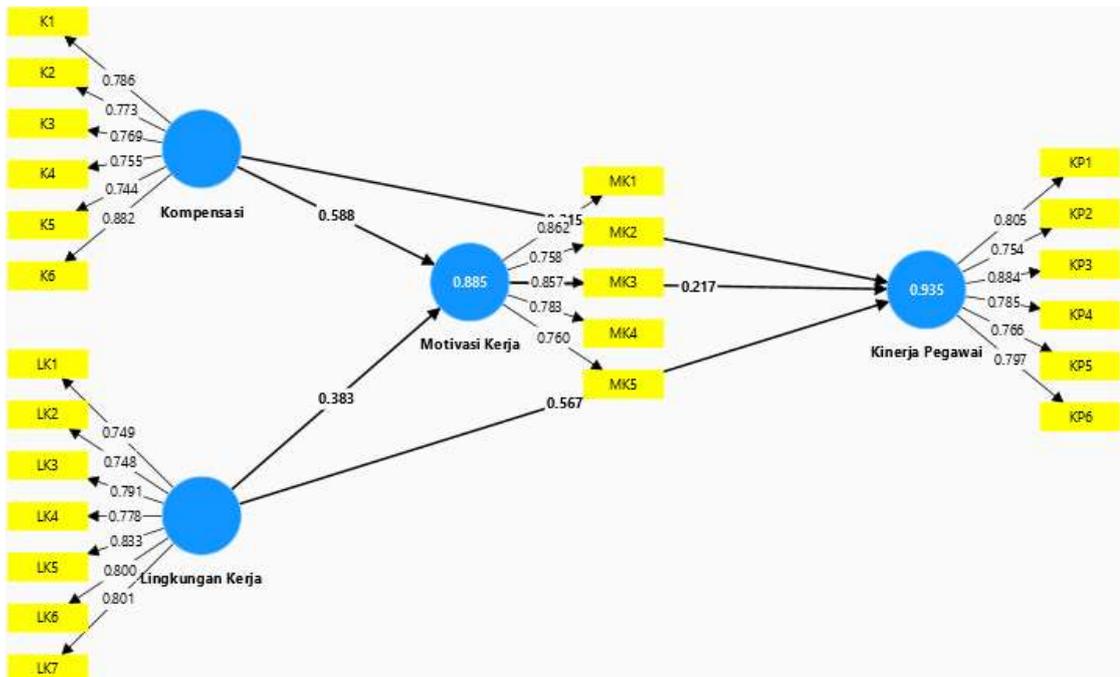
	Y1.3	0.832	0.824	0.814	0.884			
	Y1.4	0.729	0.740	0.769	0.785			
	Y1.5	0.658	0.671	0.709	0.766			
	Y1.6	0.764	0.768	0.724	0.797			
Motivasi Kerja	Z1.1	0.780	0.840	0.862	0.843	0.863	0.869	0.648
	Z1.2	0.732	0.660	0.758	0.732			
	Z1.3	0.797	0.742	0.857	0.776			
	Z1.4	0.743	0.690	0.783	0.691			
	Z1.5	0.653	0.661	0.760	0.661			

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil olah data bahwa nilai *loading factor* atau *outer loading* semua indikator variabel X1, X2, Y dan Z adalah lebih besar dari 0,7 sehingga dikatakan valid. Hasil pengujian *Discriminant Validity* pada tabel 1 menyajikan hasil perhitungan *cross loading*, yang menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar dari pada nilai hubungannya dengan konstruk lain. Oleh karena itu, setiap konstruk atau variabel laten yang memiliki validitas diskriminan yang baik. Dalam hal ini, indikator pada blok indikator konstruk memiliki kualitas yang lebih tinggi dari pada indikator pada blok lainnya. Jadi alat penelitian dianggap valid dan discriminant. Hasil pengujian *composite reliability* untuk semua konstruk berada diatas nilai 0.7 dan nilai *average extracted (AVE)* setiap variabel lebih besar drai 0.5 dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum.

Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah pengujian *outer model* yang memenuhi, berikutnya dilakukan *pengujian inner model* (model structural). *Inner model* dapat dievaluasi dengan melihat *r-square* (reliabilitas indikator) dan pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Nilai *path coefficients* menengahkan dan besar level structural. Nilai *path coefficients* menunjukkan tingkat signifikansi pengujian hipotesis.



Gambar 4.1 Diagram Path Coefficients

Sumber: Olah Data, 2024

R-Square

Model structural di evaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen. Nilai R² dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive. Nilai *R Square* sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat) dan 0,19 (lemah).

Tabel 4.2 R-Square

Variabel	R-Square	Keterangan
Kinerja Pegawai	0.935	Kuat
Motivasi Kerja	0.885	Kuat

Sumber : Olah data, 2024

PEMBAHASAN

Tabel 4.3 Hasil Hasil bootstrapping path coefficients & Specific Indirect Effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standar deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values

Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0.215	0.213	0.077	2.788	0.005
Kompensasi- > Motivasi Kerja	0.588	0.576	0.131	4.485	0.000
Lingkungan Kerja-> Kinerja Pegawai	0.567	0.599	0.067	8.503	0.000
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0.383	0.395	0.140	2.740	0.006
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.217	0.229	0.082	2.634	0.008
Kompensasi -> Motivasi Kerja- >Kinerja Pegawai	0.127	0.131	0.054	2.376	0.018
Lingkungan Kerja-> Motivasi Kerja- >Kinerja Pegawai	0.083	0.091	0.050	1.668	0.095

Sumber : Olah data, 2024

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo. Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Artinya dengan kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan pemberian kompensasi yang tepat, maka akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, sehingga merangsang pegawai untuk terus bekerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo. Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Artinya dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman yang diberikan kepada pegawai PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo dapat mendorong motivasi karyawan untuk lebih giat dan memberikan hasil yang lebih dalam bekerja.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo. Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Artinya dengan pemenuhan kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan semangat kerja pegawai PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu pegawai merasa dihargai keberadaannya. Sehingga stabilitas kinerja yang diharapkan akan tetap terjaga.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo. Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai . Artinya dengan lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman mampu mewujudkan tujuan perusahaan dan mendorong kinerja karyawan untuk lebih giat dan memberikan hasil yang lebih dalam bekerja.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 5 diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo. Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai . Artinya jika atasan memberikan motivasi yang baik dan membangun maka kinerja yang dilakukan oleh pegawai PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo juga akan meningkat sehingga memberikan hasil yang lebih lagi dalam bekerja.

6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 6 diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo. Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo dengan cara meningkatkan motivasi kerja terlebih dahulu, sebaliknya jika kompensasi yang rendah dapat menurunkan kinerja pegawai yang disebabkan karena menurunnya motivasi yang dimiliki pegawai.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 7 diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara

Adi Soemarmo. Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya meskipun tanpa adanya motivasi sebagai mediasi. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo, maka semakin tinggi pula motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening, serta variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai tidak melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, disarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif sehingga data yang diperoleh lebih akurat dan sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami responden. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti: budaya organisasi, karakteristik individu agar dapat lebih menggambarkan kinerja pegawai. Serta disarankan bagi PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo dalam pemberian kompensasi pada PT Angkasa Pura 1 Kantor Cabang Bandar Udara Adi Soemarmo Surakarta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun saran yang diusulkan kepada pihak perusahaan pemberian gaji, upah, insentif, asuransi, tunjangan, dan dana pensiun harus lebih diperhatikan dan perlu ditingkatkan lagi apabila kompensasi yang diterima pegawai semakin besar maka kinerja pegawai semakin tinggi. Sebaliknya apabila pemberian kompensasi yang diterima pegawai semakin rendah, maka kinerja pegawai juga akan semakin rendah.

DAFTAR REFERENSI

- Abdilla, & Hartono. (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit Andi, 22, 103-150.
- Angkasa Pura Airport. (2024). Retrieved from Angkasa Pura Airport.
- Anoraga, & Widiyanti. (1993). Psikologi dalam Perusahaan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar, M. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Flippo, F. (1976). Personnel Management. Mc Graw-Hill International Book Company, Singapore, 1st edition.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Green, P. (2001). Definisi Asuransi. Jakarta.
- Hasibun. (2016). The influence of work motivation, work environment, and compensation on work productivity of Regional Revenue Agency employees in the city of Semarang. Management Studies and Entrepreneurship Journal.
- Hudin, & Riana. (2016). Kajian keberhasilan penggunaan sistem informasi Accurate dengan menggunakan model kesuksesan sistem informasi Delon dan McLean. Jurnal Sistem Informasi.
- Khoiriah, N., Lelly, H., S. W., & Utami, W. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara XII bagian pengolahan karet Kebun Kotta Blater Jember. e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi.
- Moekijat. (2016). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Bandung.
- Mondy, R., & Noe, R. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat. Terjemahan: Wijanarko.
- Muhidin, & Abdurahman. (2007). Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Penelitian. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Muktamar, A., Yassir, B. M., Syam, W. S., & Ningsi, S. W. (2024). Hubungan gaya kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia. Journal of International Multidisciplinary Research.
- Nelli. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi keikutsertaan petani mengikuti asuransi usahatani padi (AUTP) di Nagari Sumani Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok. [Skripsi]. Fakultas Pertanian. Universitas Andalas.
- Notoadmodjo, S. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Edisi ke-6)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samuelson, P., & Nordhaus, W. D. (2003). *Ilmu Mikro Ekonomi*. Jakarta: PT. Media Global Edukasi.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumiarni. (2019). Perilaku pengendalian diri dalam mengelola keuangan pribadi (berdasarkan Theory of Planned Behavior and Conscientiousness) di STIKes Merangin. *Ekonomis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.