

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PPPK MELALUI
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
KANTOR PERTANAHAN DI SUMATERA SELATAN**

TESIS



REDY LESMANA

92223046

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
TAHUN 2025**

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PPPK MELALUI
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
KANTOR PERTANAHAN DI SUMATERA SELATAN**

REDY LESMANA

92223046



TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Palembang Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang Dipertahankan pada Agustus 2025 di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
TAHUN 2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Redy Lesmana
NIM : 92223046
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2025



Redy Lesmana
NIM: 92223046

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PPPK MELALUI
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
KANTOR PERTANAHAN DI SUMATERA SELATAN**

TESIS

REDY LESMANA

92223046

**Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal : Agustus 2025**

Pembimbing I



Dr. Diah Isnaini Asiaty, S.E., M.M
NIDN : 0207046301

Pembimbing II



Dr. Fadhill Yamaly, S.E., M.Ak., M.M
NIDN : 0217107002

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN : 0212016802

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Choirivah, S.E., M.Si.
NIDN : 0211116203

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PPPK MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KANTOR PERTANAHAN DI SUMATERA SELATAN**

TESIS

REDY LESMANA

92223046

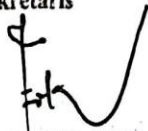
**Telah Dipertanahkan di Hadapan Dewan Penguji Tesis
Pada Tanggal : Agustus 2025**

Ketua



Dr. Diah Isnaini Asiaty, S.E., M.M
NIDN: 0207046301

Sekretaris



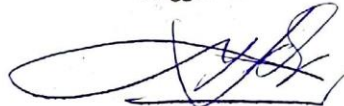
Dr. Fadhil Yamaly, S.E., M.Ak., M.M
NIDN: 0217107002

Anggota I



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN: 0205026201

Anggota II



Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.
NIDN: 0213106001

Anggota III



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PPPK MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KANTOR PERTANAHAN DI SUMATERA SELATAN**

Redy Lesmana

Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja PPPK Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pertanahan di Sumatera Selatan. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. (2) Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja PPPK Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pertanahan di Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini Asosiatif. Variabel yang digunakan peneliti adalah variabel Kompetensi, Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja yang dikembangkan menjadi 11 Indikator. Populasi penelitian ini adalah seluruh PPPK Kantor Pertanahan di Sumatera Selatan berjumlah 149 pegawai dan Sampel pada penelitian berjumlah 110 pegawai, teknik pengambilan sampel menggunakan Simple Random Sampling. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Modeling Equation* (SEM) dengan Aplikasi Program Lisrel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi PPPK pada Kantor Pertanahan di Sumatera Selatan. 2) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi PPPK pada Kantor Pertanahan di Sumatera Selatan. 3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi PPPK pada Kantor Pertanahan di Sumatera Selatan. 4) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPPK pada Kantor Pertanahan di Sumatera Selatan. 5) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPPK pada Kantor Pertanahan di Sumatera Selatan. 6) Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja PPPK pada Kantor Pertanahan di Sumatera Selatan. 7) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPPK pada Kantor Pertanahan di Sumatera Selatan. Motivasi memperkuat pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap kinerja PPPK pada Kantor Pertanahan di Sumatera Selatan.

Kata Kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja

**THE EFFECT OF COMPETENCE, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND
COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF PPPK THROUGH MOTIVATION AS AN
INTERVENING VARIABLE AT THE LAND OFFICE IN SOUTH SUMATRA**

Redy Lesmana

The Effect of Competence, Organizational Culture, and Compensation on the Performance of PPPK Through Motivation as an Intervening Variable at the Land Office in South Sumatra. Thesis, Master of Management Study Program, Postgraduate Program, Universitas Muhammadiyah Palembang. Supervisors: (1) Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. (2) Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence, organizational culture, and compensation on the performance of PPPK through motivation as an intervening variable at the Land Office in South Sumatra. This type of research is associative. The variables used by the researcher are competence, organizational culture, compensation, motivation, and performance which are developed into 11 indicators. The population of this study was all 149 PPPK employees at the Land Office in South Sumatra, and the research sample was 110 employees, with a Simple Random Sampling technique. The data used in this study were primary data with a questionnaire data collection method. The data analysis technique used was Structural Equation Modeling (SEM) with the Lisrel Program Application. The results of this study show that: 1) Competence has a significant effect on the motivation of PPPK at the Land Office in South Sumatra. 2) Organizational culture has a significant effect on the motivation of PPPK at the Land Office in South Sumatra. 3) Compensation has a significant effect on the motivation of PPPK at the Land Office in South Sumatra. 4) Competence has a significant effect on the performance of PPPK at the Land Office in South Sumatra. 5) Organizational culture has a significant effect on the performance of PPPK at the Land Office in South Sumatra. 6) Compensation has an insignificant effect on the performance of PPPK at the Land Office in South Sumatra. 7) Motivation has a significant effect on the performance of PPPK at the Land Office in South Sumatra. Motivation strengthens the effect of competence, organizational culture, and compensation on the performance of PPPK at the Land Office in South Sumatra.

Keywords: Competence, Organizational Culture, Compensation, Motivation, and Performance

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

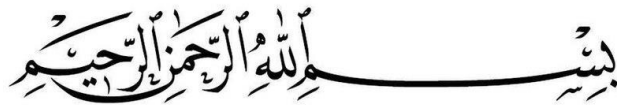
1. “Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Al-Mujadilah: 11).
2. “Belajar dan sekolah lah karena hal itu dapat memperbesar kamu untuk hidup lebih layak (Penulis)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Kepada:

1. Kedua orang tua saya, Papah Ahmad Rozi dan Mamah Alm. Hindun Siti Nurjanah yang sudah mensupport dari awal hingga akhir
2. Kepada Istri dan ketiga anak perempuan saya yang cantik-cantik.
3. Kepada keluarga dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu
4. Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja PPPK melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pertanahan di Sumatera Selatan.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, tesis ini. Penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya Bapak (Ahmad Rozi) dan Ibu (Alm. Hindun Siti Nurjanah), yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam memberikan dorongan motivasi dalam penulisan Tesis ini, penulis sangat menyadari keterbatasan penulis dalam membuat riset. Selesaiannya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. Selaku Pembimbing I dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M. selaku Pembimbing II, dengan masukkan dan memotivasi penulis dalam penyusunan tesis.

5. Prof. Dr. Fatimah, SE., M.Si. Selaku Penelaah I. Dr. Yudha Mahrom DS, SE., M.Si. Selaku Penelaah II dan Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. Selaku Penelaah III Seminar Proposal Tesis.
6. Bapak dan Ibu dosen serta staff dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Responden PPPK pada Kantor Pertanahan di Sumatera Selatan yang telah bersedia menjadi responden dalam membantu penyelesaian penyusunan tesis.
8. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, Agustus 2025

Penulis

Redy Lesmana

NIM: 92223046

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Pengesahan Penguji.....	v
Halaman Absrak.....	vi
Halaman <i>Abstract</i>	vii
Halaman Motto dan Persembahan	viii
Halaman Prakata.....	ix
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian.....	15
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian.....	16

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka	17
B. Kerangka Pemikiran	32
C. Hipotesis	40

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian	41
B. Metode Penelitian.....	41
C. Operasionalisasi Variabel	42
D. Populasi dan Sampel	43
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data & Jenis data yang digunakan.....	46
F. Metode Pengujian Data	47
G. Rancangan Analisis Data	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	58
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	92

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kesimpulan.....	108
B. Saran.....	109

Daftar Pustaka	113
-----------------------------	------------

Lampiran	124
-----------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Capaian Kinerja Kantor Pertanahan di Sumsel	9
Tabel I.2 Daftar Keterampilan PPPK pada Kantor Pertanahan	12
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	42
Tabel III.2 Rekapitulasi Jumlah PPPK pada Kantor Pertanahan	43
Tabel III.3 Rekap Jumlah Populasi dan Sampel	45
Tabel III.4 Penskoran Jawaban Angket	47
Tabel III.5 Kriteria Kecocokan Model	53
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
Tabel IV.5 Uji Validitas Konstruk Kinerja	66
Tabel IV.6 Uji Validitas Konstruk Motivasi	67
Tabel IV.7 Uji Validitas Konstruk Kompetensi	68
Tabel IV.8 Uji Validitas Konstruk Budaya Organisasi	69
Tabel IV.9 Uji Validitas Konstruk Kompensasi	70
Tabel IV.10 Uji Reliabilitas	71
Tabel IV.11 Tabel <i>Goodness of Fit Index</i>	72
Tabel IV.12 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja	73
Tabel IV.13 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi	75
Tabel IV.14 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi	77
Tabel IV.15 Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	78
Tabel IV.16 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi	80
Tabel IV.17 Tabel Uji Hipotesis	85
Tabel IV.18 Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar III.1 Model Struktur Penelitian.....	51
Gambar IV.1 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA)	64
Gambar IV.2 <i>Loading</i> Faktor Variabel Kinerja.....	65
Gambar IV.3 <i>Loading</i> Faktor Variabel Motivasi	66
Gambar IV.4 <i>Loading</i> Faktor Variabel Kompetensi	67
Gambar IV.5 <i>Loading</i> Faktor Variabel Budaya Organisasi	68
Gambar IV.6 <i>Loading</i> Faktor Variabel Kompensasi.....	69
Gambar IV.7 <i>Path</i> Analisis	83
Gambar IV.8 T-Values	84
Gambar IV.9 Struktural X Models T-Values	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner Penelitian	124
Lampiran 2 Tabulasi	129
Lampiran 3 Uji CFA	135
Lampiran 4 Uji Y-Model	136
Lampiran 5 X-Model	137
Lampiran 6 Uji Model Struktural	138
Lampiran 7 Uji T Value	139
Lampiran 8 Uji Goodnes of Fit.....	140

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, karena karyawan yang berkualitas dan terampil adalah kunci untuk mencapai tujuan dan keberhasilan jangka panjang. SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak inovasi dan perubahan dalam lingkungan kerja. Dengan manajemen SDM yang baik, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, serta memaksimalkan produktivitas. Selain itu, investasi dalam pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan akan menghasilkan tim yang lebih adaptif dan responsif terhadap tantangan pasar yang terus berubah. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif sangat penting untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan memastikan keberlanjutan organisasi di era global yang semakin kompleks.

Kinerja merupakan salah satu kajian yang sangat penting dalam suatu SDM organisasi, karena ia memiliki dampak langsung terhadap capaian target bisnis dan keberlangsungan usaha. Kinerja bukanlah sesuatu yang statis; sebaliknya, ia dipengaruhi oleh berbagai factor, salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi yang tinggi artinya karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan untuk melakukan tugas-tugasnya dengan efektif. Namun, kompetensi saja belum cukup tanpa adanya kompensasi yang memadai dan

juga motivasi yang kuat. Menurut Wibowo (2022:3) Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Kasmir (2019:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Kompetensi, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin kerja. Selain itu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2019:193) salah satunya adalah kompensasi.

Diantara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi Kasmir (2019:189). Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks kerja, motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dapat membangkitkan semangat dan komitmen mereka terhadap tugas yang diemban. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, kreativitas yang lebih baik, dan kepuasan kerja yang lebih besar, sehingga berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Menurut Greenberg dan Baron yang dikutip oleh Wibowo (2022:322) bahwa motivasi merupakan

serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi, Wibowo (2022:271) Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi karena setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, yaitu kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan. Ketika karyawan merasa kompeten dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, menurut Wibowo (2022:285) Kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, meningkatkan inisiatif, dan sebagainya. Pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.

Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi Menurut Wibowo (2022: 289) Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Hasibuan (2018:118) gaji yang kompetitif dan adil merupakan salah satu faktor penting yang mendorong motivasi kerja karyawan. Gaji yang sesuai dengan beban kerja dan

tanggung jawab akan membuat karyawan merasa dihargai, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih baik dan loyal terhadap perusahaan.

Kompensasi juga juga berpengaruh terhadap kinerja, menurut Spencer dalam Moeheriono (2017:8) menyatakan bahwa hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini tampak pada hubungan dari keduanya yaitu hubungan sebab-akibat. Oleh karena itu, menurut Spencer hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right men on the right job*).

Selain kompetensi dan kompensasi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi Sedarmayanti (2017:75) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu. Budaya organisasi sebagai sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi, sehingga hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Anggota organisasi akan bertindak dalam pencapaian tujuan organisasi sebagaimana telah

dituntun oleh organisasi melalui petunjuk pelaksanaan kegiatan dalam bentuk sistem operasional prosedur. Budaya organisasi merupakan berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku pegawai. Dengan kata lain, berbagi pengetahuan yang diinternalisasikan oleh pimpinan organisasi kepada seluruh anggota organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai sehingga hasil akhir proses internalisasi tersebut dapat membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi.

Budaya organisasi juga mempengaruhi terhadap motivasi, budaya organisasi yang kondusif dan nyaman mampu membuat pegawai merasakan kenyamanan dan tenang dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa motivasi dalam diri pegawai, sebaliknya bila kondisi budaya organisasi itu kurang kondusif maka akan membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja sehingga dapat dikatakan pegawai itu kurang memiliki motivasi dalam bekerja karena budaya organisasi ditempat pegawai itu bekerja tidak sesuai dengan paham yang diterapkannya dalam kehidupannya. Budaya organisasi yang baik dapat memacu kenyamanan dan semangat pegawai dalam bekerja artinya pegawai memiliki rasa motivasi dalam bekerja karena ditunjang oleh budaya dalam organisasi yang kondusif.

Beberapa kajian empiris tentang keterkaitan antar variabel di atas diantaranya adalah dilakukan oleh Ade Nanda Saputri dan Ratnawaty Marginingsih (2024) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Zaqiyah Nur Afifah, dkk (2024) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya beberapa penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan oleh Didi Sudira (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Cucu Nurjana, Solehudin (2022) menunjukkan hasil sebaliknya yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi. Penelitian yang menghubungkan kompetensi melalui motivasi terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Meta Liansari, Slamet Ahmadi (2022) yang menunjukan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan dengan kinerja dengan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Cucu Nurjana, Solehudin (2022) menunjukkan bahwa kompetensi dengan motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini merupakan *research gap* dalam penelitian ini.

Penelitian yang menghubungkan kinerja pegawai dengan kompensasi pernah dilakukan oleh Gusti Maulana Izhar, dkk (2024) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mujahid, dkk (2022) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang menghubungkan

kompensasi terhadap motivasi pernah dilakukan oleh Ismail, Dina Hendiyani, Zainuddin Iba (2024) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Didi Sudira (2022) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel motivasi, Penelitian yang menghubungkan kompensasi melalui motivasi terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Husnul Ismail, dkk (2024) yang menunjukkan hasil penelitian variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Didi Sudira (2022) menunjukkan hal sebaliknya bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hal ini merupakan *research gap* dalam penelitian ini.

Penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi pernah dilakukan oleh Fauzi M Nur SP (2022) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Munawir Nasir (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, selanjutnya penelitian yang menghubungkan motivasi pegawai dengan budaya organisasi pernah dilakukan oleh Usman Hakim (2020) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Alfred Lasarudin (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak

signifikan terhadap motivasi pegawai. Hal ini merupakan *research gap* dalam penelitian ini.

Penelitian yang menghubungkan kinerja pegawai dengan motivasi pernah dilakukan oleh Nurdiana (2022), mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dalam penelitian tersebut dikemukakan bahwa Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Langgeng, dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini merupakan *research gap* dalam penelitian ini.

Objek penelitian ini yaitu pada Kantor Pertanahan di Sumatera Selatan, fungsi dan tugas Kantor Pertanahan diatur dalam Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 8 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional, yang mengatur fungsi dan tugas Kantor Pertanahan.

Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan di Sumatera Selatan tampaknya belum maksimal. Hal ini ditandai oleh beberapa indikator dalam capaian kinerja yg ditampilkan dalam Tabel di bawah:

Tabel I.1.
Capaian Kinerja Kantor Pertanahan di-Sumatera Selatan Tahun 2024

Sasaran Kinerja	Indikator	Kinerja		
		Target Kinerja	Realisasi	Persentase %
Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang baik	Nilai Akuntabilitas Kinerja (SAKIP)	75,55	75,55	100
	Indeks Keuangan dan Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	86,34	86,34	100
	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN)	66,26	57,56	86,86
	Persentase integritas pelayanan publik di bidang pertanahan dan ruang	78,78	78,78	100
	Indeks Penilaian Mandiri SPIP Indikator Struktur dan Proses	3,325	3,325	100
	Persentase Capaian Kinerja Hasil Pengawasan	82,67	82,67	100
	Indeks kepuasan masyarakat	98,55	86,03	87,30
	Persentase layanan permohonan informasi publik	100	100	100
	Persentase Pelaksanaan 4 (empat) Metode Strategi Komunikasi Publik	75	75	100
Terwujudnya akses reform dalam reforma agraria	Persentase jumlah kepala keluarga penerima akses reform	100	100	100
Penguasaan, pemilikan, penggunaan dan pemanfaatan tanah yang berkepastian hukum dan produktif	Persentase kepastian dan perlindungan hak atas tanah produktif	97	97	100
Optimalisasi pemanfaatan nilai tanah	Persentase cakupan informasi nilai tanah dan ekonomi pertanahan	99,53	99,53	100
Tersedianya Infastruktur geospasial tematik pertanahan dan ruang	Persentase kelengkapan cakupan dan informasi serta reliabilitas peta kadastral	66,23	53,51	80,79
Peningkatan kualitas dan pemenuhan rencana tata ruang serta perwujudan tertib tata ruang daerah	Persentase tindak lanjut rekomendasi penyelenggaraan penataan ruang di daerah	100	100	100

Sumber: Laporan Kinerja Kantor Pertanahan Sumatera Selatan 2025

Dapat dilihat Tabel I.1 bahwa data kinerja Kantor Pertanahan di Sumatera Selatan masih terdapat indikator capaian kinerja yang belum mendapatkan hasil yang maksimal, dapat dilihat pada indikator capaian kinerja yaitu indikator indeks kepuasan masyarakat. Hal ini disebabkan oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) kesulitan memahami regulasi pertanahan yang sangat kompleks dan sering berubah. Kesulitan ini berakibat pada ketidakmampuan mereka untuk memberikan penjelasan yang jelas dan akurat kepada masyarakat, sehingga proses pelayanan menjadi lambat dan kurang efisien. Akibatnya, masyarakat merasa tidak puas dengan pelayanan yang diterima, yang tercermin dari rendahnya indeks kepuasan masyarakat yang hanya mencapai 87,30%.

Fenomena yang terjadi pada pegawai di Kantor Pertanahan, banyak dari pegawai merasa tidak bisa atau kesulitan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Penyebabnya beberapa dari pegawai mendapatkan tugas tambahan yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Hal ini dapat dilihat pada indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IKPA) yang hanya mencapai 86,86 % dari target yang ditetapkan.

Selain itu fenomena yang terjadi pada kantor pertanahan yaitu pada indikator alat dan sarana, terdapat beberapa pegawai pada Kantor Pertanahan ketika dalam melaksanakan pekerjaan mendapatkan Laptop dan *Personal Computer* yang sudah usang, hal ini dapat dilihat dari mayoritas Laptop dan *Personal Computer* yang masih menggunakan *operating*

system windows 7 dan 8, selain itu beberapa pegawai mengeluhkan Laptop dan *Personal Computer* yang sangat lambat dengan spesifikasi yang tidak sesuai ketika menjalankan beberapa aplikasi pemetaan. hal ini menjadi kendala dalam percepatan kegiatan pemetaan dan penerbitan sertipikat elektornik sebagaimana Kementerian ATR/BPN sudah menerapkan digitalisasi dalam penerbitan sertipikat secara elektronik, kondisi ini dapat dilihat dari indikator persentase kelengkapan cakupan dan informasi serta reabilitas peta kadastral yang hanya mencapai 80,79% dari target yang sudah ditetapkan.

Fenomena motivasi indikator pengakuan dari atasan, dari wawancara yang dilakukan pada beberapa PPPK di beberapa Kantor Pertanahan dimana pengakuan dari atasan masih sangat minim yaitu dimana pengakuan atas jabatan fungsional mereka yang terabaikan, mereka sering tidak dilibatkan dalam rapat penting dalam beberapa kegiatan, jabatan mereka dianggap sekedar pelengkap bukan dari bagian utama birokrasi, selain itu pengakuan atas beban kerja pun sering tak seimbang, karena tugas yang diberikan tidak memperimbangkan kewajiban angka kredit mereka, hal ini sangat mempengaruhi motivasi kerja bagi PPPK itu sendiri.

Tanggung jawab yang diberikan kepada PPPK sering tidak jelas atau saling lempar tugas, saat terjadi kesalahan data atau keterlambatan pelayanan sulit mencari siapa yang benar-benar bertanggung jawab, selain itu tanggung jawab tidak dibagi secara adil, beberapa pegawai yang aktif dan rajin sering terus menerus mendapatkan tugas tambahan sementara

pegawai lain yang cenderung pasif tidak mendapatkan tugas tambahan apapun, adanya ketimpangan tanggung jawab ini bisa menurunkan motivasi bagi pegawai yang benar-benar berdedikasi tinggi.

Fenomena kompetensi masih adanya pegawai pemerintah dengan perjanjian kinerja pada Kantor Pertanahan dimana pegawai tersebut diberikan tugas tambahan di luar keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, sehingga menyebabkan kesulitannya pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas tersebut dan akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Hal tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel I.2.
Daftar Keterampilan PPPK pada Kantor Pertanahan di Prov. Sumsel

No	Satuan Kerja	Jumlah Pegawai	Keterampilan	Tugas Tambahan
1.	Kantor Pertanahan Kab. PALI	2	Sebagai Petugas Teknis	Sebagai Pengelola SDM
2.	Kantor Pertanahan Kab. Muara Enim	1	Sebagai Petugas Teknis	Sebagai Pengelola Anggaran
3.	Kantor Pertanahan Kota Lubuklinggau	2	Sebagai Petugas Teknis	Sebagai Pengelola Media Sosial
4.	Kantor Pertanahan Kab. Lahat	2	Sebagai Petugas Teknis	Sebagai Pengelola SDM
5.	Kantor Pertanahan Kab. Empat Lawang	1	Sebagai Petugas Teknis	Sebagai Pengelola Anggaran
6.	Kantor Pertanahan Kab. Oku Timur	1	Sebagai Petugas Teknis	Sebagai Pengelola SDM
7.	Kantor Pertanahan Kota Prabumulih	2	Sebagai Petugas Arsiparis	Sebagai Petugas Teknis
8.	Kantor Pertanahan Kab. Ogan Komering Ulu	1	Sebagai Petugas Teknis	Sebagai Pengelola Anggaran
9.	Kantor Pertanahan Kab. Banyuasin	1	Sebagai Petugas Teknis	Sebagai Pengelola Anggaran
10.	Kantor Pertanahan Kab. Ogan Komering Ilir	2	Sebagai Petugas Teknis	Sebagai Pengelola SDM
11.	Kantor Pertanahan Kota Palembang	2	Sebagai Petugas Arsiparis	Sebagai Pengelola Anggaran
12.	Kantor Pertanahan Kab. Oku Selatan	1	Sebagai Petugas Teknis	Sebagai Pengelola Anggaran
13.	Kantor Pertanahan Kab. Musi Banyuasin	1	Sebagai Petugas Teknis	Sebagai Pengelola Anggaran
14.	Kantor Pertanahan Kab. Ogan Ilir	1	Sebagai Petugas Arsiparis	Sebagai Petugas Teknis

No	Satuan Kerja	Jumlah Pegawai	Keterampilan	Tugas Tambahan
15.	Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas	2	Sebagai Petugas Arsiparis	Sebagai Petugas Teknis
16.	Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas Utara	1	Sebagai Petugas Teknis	Sebagai Pengelola Anggaran
17.	Kantor Pertanahan Kota Pagar Alam	1	Sebagai Petugas Teknis	Sebagai Pengelola Anggaran

Sumber: wawancara langsung, 2025

Fenomena konsep diri PPPK pada kantor pertanahan yaitu pegawai merasa kurang percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan seperti kurang dilibatkan dalam pelaksanaan kegiatan baik didalam kantor maupun diluar kantor, kemudian beberapa pegawai PPPK juga merasa dirinya tidak penting atau tidak berpengaruh sehingga bekerja hanya sebatas yang diperintahkan saja, mereka bekerja sekedar menggugurkan kewajiban bukan dari dorongan dalam diri. hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Fenomena kompensasi yang dapat dilihat pada beberapa PPPK di beberapa kantor pertanahan dimana sering terlambatnya pembayaran gaji, bahkan ada beberapa PPPK juga ada yang belum dibayarkannya rapelan tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional nya, terlambatnya pembayaran Gaji dari sejak awal penempatan pegawai pada bulan November sampai dengan bulan April tahun 2024, dimana hal tersebut dapat menurunkan semangat kerja. Ketika pegawai merasa tidak dihargai setelah melakukan kewajibannya dengan sungguh-sungguh, pegawai cenderung kurang motivasi untuk bekerja keras.

Selain Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi peneliti menemukan fenomena budaya organisasi pada pegawai PPPK di Kantor Pertanahan di Sumatera Selatan terhadap indikator orientasi pada hasil, dimana pegawai bekerja hanya mengikuti *mood* pribadi dan bekerja belum sesuai harapan dimana pegawai dengan tidak menunjukkan sikap dan nilai yang belum baik sehingga membuat pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal, selanjutnya terdapat indikator orientasi pada tim dimana pegawai menjalin hubungan dan komunikasi yang kurang baik, terdapat satu rekan dalam timnya kadang masalah pribadi dibawa kedalam masalah pekerjaan sehingga membuat pegawai yang bermasalah tidak memiliki rasa kekompakkan didalam tim.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas maka peneliti dapat mengambil judul **Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja PPPK Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pertanahan Di Sumatera Selatan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap motivasi PPPK di Kantor Pertanahan di-sumatera Selatan?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi PPPK di Kantor Pertanahan di-sumatera Selatan?

3. Apakah ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi PPPK di Kantor Pertanahan di-sumatera Selatan?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja PPPK di Kantor Pertanahan di-sumatera Selatan?
5. Apakah ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja PPPK di Kantor Pertanahan di-sumatera Selatan?
6. Apakah ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja PPPK di Kantor Pertanahan di-sumatera Selatan?
7. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja PPPK di Kantor Pertanahan di-sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi PPPK di Kantor Pertanahan di-sumatera Selatan.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi PPPK di Kantor Pertanahan di-sumatera Selatan.
3. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi PPPK di Kantor Pertanahan di-sumatera Selatan.
4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja PPPK di Kantor Pertanahan di-sumatera Selatan.
5. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja PPPK di Kantor Pertanahan di-sumatera Selatan.

6. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja PPPK di Kantor Pertanahan di-sumatera Selatan.
7. Pengaruh motivasi terhadap kinerja PPPK di Kantor Pertanahan di-sumatera Selatan.

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis maupun praktis dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan tema sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi manajemen SDM.
- b. Manfaat bagi pihak perusahaan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan pendidikan terhadap kompetensi karyawan dan dampaknya pada kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

- c. Manfaat bagi penelitian mengenai SDM dalam suatu organisasi dapat dijadikan masukan terutama menyangkut masalah pelatihan, pendidikan, kompetensi, dan kinerja karyawan.
- d. Memberi masukan bagi penelitian di bidang SDM serta sebagai bahan rujukan untuk penelitian berikutnya, khususnya yang terkait dengan pelatihan, pendidikan, kompetensi, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Riau: Zanafa Publishing.
- Afifah, Z.N. dkk (2024) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja pada Kantor Kecamatan Tambun Utara. *Jurnal Ekonomi, Akutansi dan Perpajakan*. Vol 1, No 3.
- Akbar, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Napolly Sentul Bogor. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan*.
- Ananda, S. R., Kurniawan, L., & Mahendri, W. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume, Nomor, Halaman*.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Chandra, A., & Rahmat, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghazali, I. (2018). *Sructural Equation Modelling Alternatif*. Semarang: BP Diponegoro.
- Ghazali, I. (2019). *Structural Equation Modeling Alternatif Program IBM SPSS 23*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hakim, Usman. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *JMBT (Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan)*. Vol.2 No.2.
- Hasibuan, M.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. Jurnal Sekretari dan Manajemen, Vol. 5, No.1, Hlmn: 16-23. ISSN: 2550-0791.
- Ismail, dkk (2024) Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Puskesmas Tanah Jambo Ayee Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Bisnis dan Sosial*. Vol 10, No 2.

- Izhar, G.M., Irawanto, Misransyah, Risal, S, & Yani, A. (2024) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Reformasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Vol 14, No 1.
- Kasmir. (2019). *Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. Depok; Rajawali Pers.
- Lasarudin, Alfred. Tanto Gatot Sumarsono, Mokhamad Natsir (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pariwisata Pesona* Volume 6 No 2 Program Studi Magister Manajemen, Universitas Merdeka Malang
- Lianasari, M, dkk (2022) Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Media Pengkajian Manajemen dan Akutansi*. Vol 21, No 1.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Moeheriono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhajid, dkk (2022) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu. *Jurnal Sinar Manajemen*. Vol 9, No 3.
- Nasir, Munawir. Rezky Ratnasari Taufan. M Fadhil. Moh. Haerdiansyah Syahnur. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal AKMEN* Vol 18. No 1.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Manajemen Kesehatan* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Nur M Fauzi, Nurmayanti Siti, Tatminingsih Sri (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jurnal Magister Manajemen Unram*, Volume 9 Nomor 4.
- Nurdiana, Toto Daeng Herenal, Bahriansyah, Abdurrahman Yani Ahmad (2022). Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kabupaten Selayar. *Jurnal JMPKN* Vol 5. No 1
- Nurjana, C, Solehuddin (2023) Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. *Jurnal of Management dan Business*. Vol 6, No 2.

- Ratnasari Langgeng Sri, Gandhi Sutjahjo (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMG Kota Batam. *ttps://www.journal.unrika.ac.id*. Volume 1 Nomor 4.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-16, R. Saraswati, Penerj.). Salemba Empat.
- Saputri, A.N., Marginingsih, R (2024) Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*. Vol 2, No 4.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, S., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudira, D. (2022) Dampak Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto. *Jurnal Ekonomi Syariah*. Vol 2, No 2.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sutrisno, A. & Zuhri, R. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wijayanto, S. H. (2015). *Metode Penelitian Menggunakan SEM dengan Lisrel 9*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.