

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
DISIPLIN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA  
PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN  
RUANG KOTA PALEMBANG**

**TESIS**

Sebagai Salah satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Magister Manajemen



**Disusun Oleh:**

Nama : Agustina Rianti  
NPM : 194141002  
Konsentrasi : Manajemen SDM

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTERMANAJEMEN  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG  
TAHUN 2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS**

**JUDUL :**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA  
PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN  
RUANG KOTA PALEMBANG**

**Nama : Agustina Rianti  
NPM : 194141002  
Konsentrasi : Manajemen SDM**

Menyetujui :

Palembang, 2020

Pembimbing I

**Dr. Hj. Ir. Manisah, MP**

Palembang, 2020

Pembimbing II

**Dr. H. Marwan Sofie, SE, MM**

Palembang, ..... 2020

Mengetahui,  
Direktur Program Pascasarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang



  
**Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.**

**LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA  
PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN  
RUANG KOTA PALEMBANG**

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis  
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang

**Nama : AGUSTINA RIANTI**  
**NPM : 194141002**  
**Konsentrasi : Manajemen SDM**

Menyetujui:

Penguji 1 : Tanggal  
**Dr. Hj. Ir. Manisah, MP** .....

Penguji 2 :  
**Dr. Nasir, MS** .....

Tanda Tangan



Palembang, .....2020

Mengetahui,  
Direktur Program Pascasarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang



  
**Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.**

## **ABSTRAK**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PALEMBANG, dibawah bimbingan ibu Dr. Hj. Ir. Manisah, MP dan bapak Dr. H. Marwan Sofie, SE, MM.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

Penelitian ini menggunakan desain/ metode PLS-SEM

Kesimpulan: (1) Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja. (2) Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja. (3) Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. (4) Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. (5) Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. (6) Terdapat pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. (7) Terdapat pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. Disarankan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang untuk program peningkatan kinerja antara motivasi, kompensasi dan disiplin kerja semuanya memiliki pengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

Objek penelitian ini dengan jumlah populasi 174 pegawai PNS. Agar ukuran sampel yang diambil representatif maka dihitung dengan menggunakan metode Simple Random Sampling dengan mengambil 30% dari jumlah populasi menjadi 53 orang pegawai PNS. Sampel yang diperoleh peneliti berdasarkan tingkat pendidikan responden. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner yang ditujukan kepada pegawai untuk memperoleh jawaban persepsi responden untuk setiap item pertanyaan dari variabel.

**Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

*THE EFFECT OF MOTIVATION AND COMPENSATION ON THE WORK DISCIPLINE AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PUBLIC WORKS AND SPATIAL PLANNING OF PALEMBANG CITY, under the guidance of Dr. Hj. Ir. Manisah, MP and Mr. Dr. H. Marwan Sofie, SE, MM.*

*This study aims to determine the effect of motivation and compensation on work discipline and its impact on the performance of the employees of the Palembang City Public Works and Spatial Planning Office.*

*This study used the PLS-SEM design / method*

*Conclusion: (1) There is an effect of motivation on work discipline. (2) There is an effect of compensation on work discipline. (3) There is an influence of Work Discipline on Employee Performance. (4) There is an influence of motivation on employee performance. (5) There is a compensation effect on employee performance. (6) There is an indirect effect of motivation on employee performance through work discipline. (7) There is an indirect effect of compensation on employee performance through work discipline. It is recommended that employees of the Palembang City Public Works and Spatial Planning Office for performance improvement programs between motivation, compensation and work discipline all have a direct or indirect influence on the performance of the employees of the Palembang City Public Works and Spatial Planning Office.*

*The object of this study with a population of 174 civil servants. So that the sample size taken is representative, it is calculated using the Simple Random Sampling method by taking 30% of the population to become 53 civil servants. The sample obtained by researchers is based on the education level of the respondents. Data was collected by distributing questionnaires aimed at employees to obtain answers to respondents' perceptions for each question item from the variable.*

***Keywords: Motivation, Compensation, Work Discipline, Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan ke hadirat Allah SWT, karena hanya dengan rahmat-Nya tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kurikuler dalam memperoleh gelar Magister, Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja yang berdampak pada Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang. Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang di masa yang akan datang.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Prof. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang, Dr. Ir. Hj Manisah, MP.
3. Direktur Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Dr. Hj. Tri Suyatiningsih, SE.MM., beserta Staf.
4. Komisi Pembimbing Tesis yaitu Ibu Dr. Ir. Hj Manisah, MP sebagai Pembimbing I. Bapak Dr. H. Marwan Sofie, SE, MM sebagai pembimbing II.
5. Para dosen, tenaga administrasi dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang sangat membantu dalam proses perkuliahan dan dalam penulisan Tesis ini.
6. Kepala Sub bagian umum Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang yaitu Bapak Epriyansyah, S.IP., M.Si.
7. Kepada Orang Tua, saudara serta teman terdekatku Kak Nas yang telah memberikan dorongan moril maupun material.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian proposal tesis ini. Mudah-mudahan Allah SWT membalas semua budi baik yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih sangat terdapat sejumlah kekurangan yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Dengan segala hormat, segala bentuk kekurangan peneliti tersebut mohon dapat dikoreksi oleh pembaca.

Palembang, Agustus 2020

Agustina Rianti

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Lembar Persetujuan.....	ii
Lembar Pengesahan .....	iii
Abstrak .....	iv
<i>Abstract</i> .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Gambar .....	xiv
Daftar Lampiran .....	xv
Surat Pernyataan.....	xvi
Riwayat Hidup .....	xvii
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
<b>II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
A. Kajian Pustaka.....	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
B. Motivasi Kerja.....	13
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	13
2. Tujuan Motivasi Kerja.....	15



3.	Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	15
4.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	16
5.	Indikator Motivasi Kerja.....	18
C.	Kompensasi .....	20
1.	Pengertian Kompensasi .....	20
2.	Bentuk-bentuk Kompensasi .....	21
3.	Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi .....	22
4.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	23
5.	Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	24
D.	Disiplin Kerja .....	26
1.	Pengertian Disiplin Kerja .....	26
2.	Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja .....	27
3.	Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja .....	28
4.	Mengatur dan Mengelola Disiplin .....	28
5.	Indikator Disiplin Kerja.....	29
E.	Kinerja Pegawai .....	32
1.	Pengertian Kinerja Pegawai.....	32
2.	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	33
3.	Metode Penilaian Kinerja Pegawai.....	33
4.	Meningkatkan Kinerja Pegawai.....	35
5.	Indikator Kinerja.....	36
F.	Hasil Penelitian Relevan.....	37
G.	Kerangka Berfikir .....	39
H.	Hipotesis .....	40

### **III. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN**

A.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	42
B.	Desain Penelitian.....	43
C.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	43
1.	Populasi Penelitian.....	44

2.	Sampel Penelitian .....	44
D.	Prosedur Pengumpulan Data .....	45
E.	Variabel dan Operasionalisasi Penelitian .....	47
F.	Teknik Analisa .....	50
1.	Analisis Deskriptif .....	51
2.	Uji Validitas .....	51
3.	Uji Reabilitas .....	52
4.	Analisis Inferensial .....	52
1.	Model Pengukuran/ Outer Model.....	53
2.	Model Struktural/ Inner Model .....	54
3.	Pengujian Hipotesis .....	57
5.	Metode Analisis .....	58
6.	Uji Hipotesis Statistik .....	60

#### **IV. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

A.	Analisis Deskriptif.....	62
1.	Profil Responden .....	63
a.	Jenis Kelamin .....	63
b.	Usia Responden.....	64
c.	Pendidikan Terakhir Responden .....	65
d.	Masa Kerja Responden.....	65
B.	Analisis Inferensial.....	66
1.	Uji Validitas .....	66
a.	Model Pengukuran/ Outer Model.....	67
2.	Uji Reabilitas.....	72
b.	Model Struktural/ Inner Model .....	76
3.	Uji Hipotesis .....	77
C.	Pembahasan.....	80
D.	Uji Hipotesis Statistik .....	91

<b>V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	93
B. Implikasi.....	94
C. Saran.....	95
 DAFTAR PUSTAKA .....	 98
 LAMPIRAN	
 RIWAYAT HIDUP	

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) .....	2
Tabel 1.2	Hasil Rekapitulasi Sasaran Kerja Pegawai Lima Tahun Terakhir .....	3
Tabel 1.3	Rekap Daftar Hadir dari bulan Febuari-Mei 2020 .....	4
Tabel 2.1	Penelitian Relevan.....	38
Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian .....	42
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel .....	47
Tabel 3.3	Pengambilan Keputusan dalam Uji <i>t-statistic</i> .....	61
Tabel 4.1	Deskriptif Jenis Kelamin Responden .....	63
Tabel 4.2	Deskriptif Usia Responden .....	64
Tabel 4.3	Deskriptif Pendidikan Terakhir Responden .....	65
Tabel 4.4	Deskriptif Masa Kerja Responden .....	65
Tabel 4.5	<i>Factor Loading</i> Estimasi 1 .....	69
Tabel 4.6	Rekapitulasi <i>Loading Factor</i> Rendah yang dikeluarkan...	70
Tabel 4.7	<i>Loading Factor</i> Final .....	71
Tabel 4.8	<i>Composite Reability, Cronbach's Alpha, Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	73
Tabel 4.9	<i>Discriminant Validity</i> .....	74
Tabel 4.10	<i>Cross Loading</i> .....	75

Tabel 4.11	<i>R-Square</i> .....	76
Tabel 4.12	<i>Path Coefficient</i> .....	78
Tabel 4.13	<i>Specific Indirect Effects</i> .....	80
Tabel 4.14	Hasil Keputusan Dalam Uji <i>t-statistic</i> .....	92

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian.....	40
Gambar 4.1 Full Model Estimasi 1 .....	68
Gambar 4.2 Full Model Estimasi Final.....	70
Gambar 4.3 Full Model setelah <i>Bootstrapping</i> .....	78

## DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	Kuesioner .....	101
Lampiran 2	Tabulasi data Responden.....	104
Lampiran 3	Full Model Estimasi 1 .....	112
Lampiran 4	<i>Loading Factor</i> Estimasi 1 .....	113
Lampiran 5	Rekapitulasi <i>Loading Factor</i> Rendah .....	114
Lampiran 6	Full Model Estimasi 2 .....	114
Lampiran 7	<i>Loading Factor</i> Estimasi 2.....	115
Lampiran 8	<i>Discriminant Validity</i> .....	116
Lampiran 9	<i>Composite Reability, Cronbach's Alpha</i> dan <i>AVE</i> .....	116
Lampiran 10	<i>R-Square</i> .....	116
Lampiran 11	Full Model setelah <i>Boostrapping</i> .....	117
Lampiran 12	<i>Path Coefficient</i> .....	117
Lampiran 13	<i>Specific Indirect Effects</i> .....	118
Lampiran 14	Hasil Pengujian Hipotesis .....	118

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : AGUSTINA RIANTI

NPM : 194141002

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain akan saya tulis sumbernya dengan jelas sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Agustus 2020



Agustina Rianti



## RIWAYAT HIDUP

**Agustina Rianti**, dilahirkan di Palembang pada 27 Agustus 1996 dari Ayah Abdul Muthalib dan Ibu Sudarni. Saya anak ke-2 dari 2 bersaudara. Saya masih single.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2007 di SDN 2 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Islam Az-Zahrah 1 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada Tahun 2014 di SMAN 10 Palembang. Pada tahun 2014 saya masuk ke Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya dan lulus pada tahun 2018. Pada tahun 2019 saya memasuki Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Pada Tahun 2018-2019 saya mulai bekerja *Freelance* di tempat usaha makanan teman saya. Tahun 2019 saya pernah bekerja di Bawaslu sebagai pengawas TPU.

Palembang, Agustus 2020



Agustina Rianti

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen adalah suatu ilmu yang benar-benar penting harus di pahami dan dipraktekan dengan baik didalam suatu organisasi supaya organisasi tersebut dapat berjalan dan berkembang dengan baik. Tentu bukan hal mudah bagi seorang Manajemen atau pemimpin untuk dapat mengatur bawahan-bawahannya dengan baik, maka dari itu pemimpin dituntut untuk mengerti tentang manajemen supaya tujuan organisasi tercapai sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Maka semakin baik proses manajemen dalam suatu perusahaan atau instansi maka akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan atau kinerja dari perusahaan atau instansi.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuan pasti selalu ditemukan masalah yang dihadapi seperti yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PU PR) Kota Palembang dimana peneliti menemukan fenomena-fenomena yang dapat mempengaruhi atau menurunkan kinerja perusahaan, sebelum membahas fenomena peneliti akan menjelaskan sedikit mengenai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataann Ruang Kota Palembang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PU PR) dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas untuk membantu walikota dalam

melaksanakan urusan di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dan tugas Pembantuan.

Kinerja pegawai sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja. Dengan demikian kinerja pegawai juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau lembaga pemerintahan. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang juga memiliki tujuan yang ingin di capai, dimana tujuan tersebut akan tercapai tergantung dari sumber daya yang dimiliki, dalam melakukan kegiatan dari instansi. Keberhasilan suatu perusahaan dikatakan baik apabila perusahaan mampu menghasilkan kinerja pegawainya secara optimal atau baik. Fenomena yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang ditemukan adanya masalah di Kinerja Pegawai, bisa dilihat di tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)**

<b>No</b>	<b>Klarifikasi</b>	<b>Rentang Nilai</b>
1	Sangat Baik	>91
2	Baik	76-90
3	Cukup	61-75
4	Kurang	51-60
5	Buruk	<50

Sumber : Data dari Subbag Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PU PR).

**Tabel 1.2**  
**Hasil Rekapitulasi Sasaran Kerja Pegawai Lima Tahun Terakhir**

No	Tahun	Kinerja Rata-Rata	Keterangan
1	2015	87	Baik
2	2016	75,3	Cukup
3	2017	90,3	Baik
4	2018	73,6	Cukup
5	2019	73	Cukup

Sumber : Data dari Subbag Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PU PR)

Dari tabel 1.2 bisa dilihat bahwa kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang mengalami fluktuasi dari tahun 2015-2019, dimana pada tahun 2015 mencapai 87, kemudian pada tahun 2016 mengalami penurunan yaitu menjadi 75,3 pada tahun 2017 mengalami kenaikan menjadi 90,3. Pada tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 73,6 dan pada tahun 2019 menjadi 73. Dari hasil kinerja selama 5 tahun kebelakang bisa dilihat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang belum mencapai kinerja dengan klarifikasi sangat baik dan rata-rata Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mendapat kinerja yang cukup baik dimana jauh dari harapan yaitu mendapatkan kinerja dengan klarifikasi sangat baik. Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang ditemukan juga bahwa masih kurangnya tingkat kerjasama antar pegawai dalam bekerja, pegawai cenderung bersifat individualis dalam bekerja. Tentu ini menjadi tantangan bagi pemimpin dimana harus lebih meningkatkan kinerja perusahaan demi mencapai kinerja yang sangat baik.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Agar keefektifan dan keefisienan dalam bekerja dapat tercapai maka perlu membuat adanya peraturan yang mengikat bagi para pegawai. Adanya peraturan ini dapat mendorong terciptanya sikap disiplin kerja pegawai. Sikap disiplin kerja inilah yang dapat mempengaruhi hasil kerja yang mereka lakukan sehingga akan menghasilkan hasil yang maksimal.

Sejak diberlakukan absensi menggunakan *Finger Print* yaitu pada bulan Februari 2020 bukan membuat pegawainya menjadi rajin tetapi sebaliknya, sistem *Finger Print* membuat pegawainya menjadi malas mereka datang ke kantor hanya untuk melakukan *Finger Print* agar tunjangan yang mereka terima tidak dipotong, setelah itu mereka pulang. Pada tabel dibawah ini dapat kita lihat bahwa ada beberapa pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, hal tersebut dapat memengaruhi tunjangan kinerja yang mereka dapatkan. Berikut tabel 1.2 Rekap daftar hadir dari bulan Februari 2020 – Mei 2020:

**Tabel 1.3**  
**Rekap Daftar Hadir dari Bulan Februari 2020 – Mei 2020**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Tanpa Keterangan	Pulang Cepat	Izin
1.	Februari 2020	174	19	10	14
2.	Maret 2020	174	31	5	18
3.	April 2020	174	25	16	9
4.	Mei 2020	174	0	0	0

Sumber : Data dari Subbag Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Berdasarkan tabel 1.3 bisa dilihat bahwa tingkat pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan per bulannya cukup tinggi, yang artinya pegawai masih kurang

peduli terhadap disiplin kerja yang diatur atau ditetapkan pemerintah. Pada bulan febuari tingkat pegawai Aparatur Sipil Negara mencapai 19 orang, pulang cepat ada 10 orang dan izin ada 14 orang. Pada bulan maret terdapat 31 orang yang tidak hadir tanpa keterangan, pulang cepat 10 orang dan izin ada 18 orang. Pada bulan april terdapat 25 orang yang tidak hadir tanpa keterangan, 16 orang pulang cepat dan izin 9 orang. Pada bulan mei semua dianggap hadir bukan karena pegawainya yang disiplin melainkan karena musibah Covid 19 membuat pemerintah memberikan kebijakan untuk tidak memotong tunjangan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara, maka dari pada itu semua pegawai dianggap hadir.

Selain dari tabel 1.3 peneliti juga menemukan fenomena yang lain di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, dimana pegawai masih kurang disiplin dalam mengerjakan tugas yang diberikan instansi sehingga pekerjaan terlambat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan, maka ini menjadi fenomena serius bila terus dibiarkan karena akan menghambat pencapaian tujuan instansi. Disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik karena disiplin kerja mempengaruhi hasil kinerja pegawai, tetapi untuk menciptakan disiplin kerja yang baik perlu adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi, beban kerja, kompensasi, kepemimpinan, pengawasan kerja dan budaya organisasi. Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang ternyata faktor kompensasi yang sangat mempengaruhi disiplin kerja karena mereka merasa

kompensasi yang mereka terima berupa tunjangan kinerja tidaklah adil, tidak sesuai dengan beban kerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu motivasi karena masih rendahnya tingkat keinginan berprestasi sehingga dalam bekerja mereka tidak akan maksimal selanjutnya keinginann untuk berkuasa atau mengejar jabatan lebih tinggi dan menjadi seorang pemimpin juga masih rendah, serta terdapat beberapa pegawai yang kurang berinisiatif dalam bekerja dan selanjutnya masih kurangnya aktivitas pegawai untuk memperlihatkan kemampuan terbaik mereka untuk naik jabatan dan pegawai masih banyak yang takut akan resiko pekerjaan sehingga kurangnya berinovasi atau mengeluarkan pendapat dalam bekerja. Maka perlunya instansi mengambil keputusan yang dapat membuat motivasi pegawai meningkat karena motivasi yang tinggi akan berpengaruh pada tingkat disiplin kerja pegawai semakin baik.

Fenomena yang terjadi pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PU PR) yang penulis amati diantaranya masih belum optimalnya pencapaian kinerja pegawai seperti pencapaian target yang belum optimal dan hasil kerja yang belum memenuhi standar. Pemberian kompensasi yang pegawai terima berupa tunjangan kinerja tidaklah adil, antara beban kerja pegawai. Motivasi kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja dipandang rendah karena pegawai kurangnya penghargaan yang diberikan instansi untuk memicu motivasi kinerja pegawai. Disiplin Kerja pegawai masih kurang, dilihat dari masih adanya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan serta dalam mengerjakan tugas yang diberikan instansi adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka,

penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang”** .

## **B. Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan uraian pada latar belakang diatas, dapat di identifikasikan masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang sebagai berikut:

1. Motivasi Pegawai masih belum optimal.
2. Kompensasi yang berupa tunjangan kinerja yang belum memenuhi harapan pegawai.
3. Kedisiplinan pegawai masih belum optimal bisa dilihat dengan adanya beberapa pegawai yang kurang disiplin.
4. Pegawai bekerja tidak sesuai dengan *job description*.
5. Kurangnya tingkat kerjasama antar pegawai dalam bekerja, pegawai cenderung bersifat individualis dalam bekerja.
6. Masih belum optimalnya pencapaian kinerja pegawai.
7. Belum optimalnya evaluasi kinerja yang diterapkan instansi dalam mempengaruhi kinerja pegawai.



### **C. Pembatasan Masalah**

Sehubungan dengan adanya keterbatasan waktu, biaya, tenaga, teori-teori dan agar penelitian dapat dilakukan lebih mendalam maka peneliti hanya membahas mengenai Pengaruh Motivasi dan Kompensasi, terhadap Disiplin Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai?
2. Apakah pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai?
3. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai serta dampaknya pada kinerja pegawai?
7. Apakah pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai serta dampaknya pada kinerja pegawai?

## **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PU PR) Kota Palembang
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PU PR) Kota Palembang
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PU PR) Kota Palembang
4. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PU PR) Kota Palembang
5. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PU PR) Kota Palembang
6. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai serta dampaknya pada kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PU PR) Kota Palembang.
7. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai serta dampaknya pada kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PU PR) Kota Palembang.

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang bisa diperoleh antara lain:

1. Bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PU PR) Kota Palembang yang diteliti

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak instansi untuk meningkatkan dan mengembangkan motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai di instansi tersebut.

2. Bagi Akademik

Sebagai bahan untuk membanding teori dan praktik sehingga dapat menambah wawasan yang sangat berguna bagi penulis di masa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. (2012). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asih, R. (2013). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Samarinda. 148.
- Bachtiar, S. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja PNS di Detasemen Markas Mabes TNI*. Jakarta: 2015.
- Cooper, D.R. dan Schindler, P.S. (2014). *Business Research Methods*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lufitasari, R. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset*. Yogyakarta: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Dua Cetakan Keempat*. Bandung: Alfabeta.
- Masyura, F. (2013). Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Jamsostek (Persero) Cabang Sumatra Barat . 52.

- Mukhlisoh, I. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten*. Serang: 2016.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Ricardo, P. (2012). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Tenaga Perawat di RS. Pelni*. Jakarta: Tesis.
- Rivai, V., Ramli, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sekaran, U. (2011). *Research Method For Business (Metode Penelitian untuk Bisnis)*. Jakarta: Selemba Empat.
- Sijabat, S. (2014). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga*. Jakarta: 2014.
- Siswanto, B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- . (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, S. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah*. *Jurnal Ilmiah dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 11.

- Suyatiningsih, T., & Mikial, M. (2019). *Pedoman Penulisan Tesis*. Palembang: UNSRI.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.
- Viani, C. O. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus*. Semarang: 2015.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Widodo, S. (Bandung). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. 2016: Manggu Media.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.