

**PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP  
DISIPLIN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA  
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA PALEMBANG**

**TESIS**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Magister Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**Nama : MEINIS WITA RAMSA**

**NPM : 194241003**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TIRIDINANTI PALEMBANG  
2021**

## HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

### LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui untuk Diujikan

PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP  
DISIPLIN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI  
DINAS PENDIDIKAN KOTA PALEMBANG

Nama : MEINIS WITA RAMSA  
NPM : 194241003

Menyetujui:

Palembang, 3 April 2021  
Pembimbing I,

Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CSRS.

Palembang, 3 April 2021  
Pembimbing II,

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si.

Mengetahui:

Palembang, 3 April 2021  
Dekan FE UTP,

Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CSRS.

Palembang, 3 April 2021  
Kaprosdi MM UTP,

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si.



## SURAT PERNYATAAN

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MEINIS WITA RAMSA  
NPM : 194241003  
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi dan Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan 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 Program Studi Magister Manajemen 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.

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

Palembang, April 2021

Yang Menyatakan,

  
MEINIS WITA RAMSA

## ABSTRAK

### **Pengaruh Kompensasi dan Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan lebih luas dengan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi dan iklim kerja terhadap disiplin kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Tempat yang menjadi objek penelitian adalah Dinas Pendidikan Kota Palembang yang berlokasi di Jl. Srijaya Km 5,5 Kel. Srijaya Kec. Alang-alang Lebar. Waktu yang penulis butuhkan mulai dari pengumpulan data hingga selesainya tesis ini dilaksanakan selama 3 bulan mulai dari bulan Januari sampai dengan Maret 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (non probability sampling) dengan mengambil seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang yang menduduki jabatan struktural dan fungsional umum yang berjumlah 75 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survey kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik analisis data dengan menggunakan SEM-PLS bantuan *Software Smart PLS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya keterkaitan yang baik antara indikator-indikator dengan masing-masing konstruksinya.

Hasil analisa menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $16,881 > 1,96$ ). Untuk iklim kerja terhadap disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dimana  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,192 > 1,96$ ). Untuk variabel kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja dimana  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,921 > 1,96$ ). Hasil yang sama untuk variabel iklim kerja terhadap kinerja juga memiliki pengaruh positif dimana  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,005 > 1,96$ ). Diikuti oleh variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $4,444 > 1,96$ ). Untuk pengaruh tidak langsung dari variabel kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh disiplin kerja memiliki pengaruh positif dimana  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $4,032 > 1,96$ ), begitupun dengan variabel iklim kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dimana  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,041 > 1,96$ ). Hasil analisis secara bersama pada variabel terdapat pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel.

Dari temuan tersebut dapat disarankan kepada Pimpinan/Kepala Dinas Pendidikan Kota Palembang untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan program penerapan kompensasi, peningkatan iklim kerja dan disiplin kerja karena semuanya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

**Kata Kunci : Kompensasi, Iklim Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja.**

## ABSTRACT

### **The Effect of Compensation and Work Climate on Work Discipline and Its Implications on Employee Performance of the Palembang City Education Office.**

This study aims to obtain a deeper and broader picture with empirical evidence about the effect of compensation and work climate on work discipline and its implications for the performance of employees of the Palembang City Education Office.

The place that becomes the object of research is the Palembang City Education Office, which is located on Jl. Srijaya Km 5,5 Kel. Srijaya Kec. Alang-alang Lebar. The time that the author needs, starting from data collection until the completion of this thesis, is carried out for 3 months starting from January to March 2021.

The population in this study is a saturated sampling technique (non probability sampling) by taking all employees of the Palembang City Education Office who occupy general structural and functional positions, totaling 75 people. In this study the authors used a quantitative survey method with a descriptive approach. The data analysis technique used SEM-PLS with Smart PLS software. The results of this study indicate that there is a good relationship between the indicators and their respective constructs.

The results of the analysis show that compensation has a positive and significant effect on work discipline with  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $16,881 > 1,96$ ). For the work climate on work discipline also has a positive effect where  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $2,192 > 1,96$ ). For the compensation variable also has a positive effect on performance where  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $2,921 > 1,96$ ). The same results for the work climate variable on performance also have a positive effect where  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $2,005 > 1,96$ ). Followed by the work discipline variable has a positive effect on performance with  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $4,444 > 1,96$ ). For the indirect effect of the compensation variable on performance mediated by work discipline has a positive influence where  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $4,032 > 1,96$ ), as well as the work climate variable on performance mediated by work discipline also has a positive effect where  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $2,041 > 1,96$ ). The results of the joint analysis on the variables have a positive and significant influence from each variable.

From these findings it can be suggested to the Head / Head of the Palembang City Education Office to improve employee performance by implementing compensation programs, improving work climate and work discipline because all of them have a positive influence on performance.

**Keywords: Compensation, Work Climate, Work Discipline and Performance.**

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah Penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan izin-Nya Tesis yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Kerja terhadap Disiplin Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang” 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 Tridianti Palembang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran kepada Pimpinan Lembaga/Instansi untuk peningkatan kinerja dan profesionalisme pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang dimasa depan.

Pada kesempatan ini Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang, Prof. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang, Dr. Ir. Hj. Manisah, MP.
3. Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CSRS., beserta staf.
4. Kepala Prodi Magister Manajemen, Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si., beserta staf.
5. Komisi Pembimbing Tesis yaitu Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CSRS., sebagai Pembimbing I dan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si., sebagai Pembimbing II.
6. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
7. Pimpinan beserta seluruh staf Dinas Pendidikan Kota Palembang.

8. Keluarga tercinta, Suami dan Anak-anak, Orang Tua serta Saudara yang dengan penuh kesabaran memberikan doa dan dukungan sehingga proses perkuliahan dapat Penulis selesaikan dengan baik.
9. Teman dan rekan sejawat angkatan 42 di Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

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

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih 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, 10 April 2021

**M.R.**



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI .....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Pembatasan Masalah .....	10
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Kegunaan Penelitian .....	12
<b>II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
A. Kajian Pustaka .....	14
1. Kinerja .....	14
2. Disiplin Kerja .....	29
3. Kompensasi .....	35
4. Iklim Kerja .....	48
B. Hasil Penelitian Lain yang Relevan .....	51
C. Kerangka Berfikir .....	56
D. Hipotesis Penelitian .....	58

### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	60
B. Desain Penelitian .....	61
C. Populasi dan Sampel .....	62
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	63
E. Variabel dan Definisi Operasional .....	66
F. Teknik Analisis Data .....	72
G. Hipotesis Statistika .....	81

### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Analisis Deskriptif .....	83
B. Analisis Inferensial .....	88
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	100

### **V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	109
B. Implikasi .....	110
C. Saran .....	111

DAFTAR PUSTAKA .....	112
----------------------	-----

LAMPIRAN .....	116
----------------	-----

RIWAYAT HIDUP .....	130
---------------------	-----

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1.	Hasil Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai Lima Tahun Terakhir .....	3
Tabel 1.2.	Kriteria Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) .....	3
Tabel 1.3.	Rekap Daftar Hadir Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang Tahun 2020 .....	7
Tabel 2.1.	Penelitian Lain yang Relevan .....	51
Tabel 3.1.	Jadwal Penelitian .....	60
Tabel 3.2.	Data Populasi yang dijadikan Sampel .....	62
Tabel 3.3.	Pemberian Bobot Skor Skala Likert .....	65
Tabel 3.4.	Kisi - kisi Instrumen Variabel Kinerja .....	68
Tabel 3.5.	Kisi - kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja .....	69
Tabel 3.6.	Kisi - kisi Instrumen Variabel Kompensasi .....	70
Tabel 3.7.	Kisi - kisi Instrumen Variabel Iklim Kerja .....	71
Tabel 3.8.	Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS .....	74
Tabel 3.9.	Pengambilan Keputusan dalam Uji t-Statistic .....	81
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin Responden .....	83
Tabel 4.2.	Responden berdasarkan Usia .....	84
Tabel 4.3.	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	85
Tabel 4.4.	Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	86
Tabel 4.5.	Kategori Jawaban .....	87
Tabel 4.6.	Kategori Jawaban Responden .....	87
Tabel 4.7.	Loading Factor Model 1 .....	91
Tabel 4.8.	Average Variance Extracted (AVE) .....	92
Tabel 4.9.	Discriminant Validity .....	93
Tabel 4.10.	Composite Reliability dan Alpha .....	94
Tabel 4.11.	R-Square .....	95
Tabel 4.12.	F-Square .....	96
Tabel 4.13.	Path Coefficient .....	97
Tabel 4.14.	Tabel Indirect Effects .....	99

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal Terhadap Prilaku Kerja Karyawan .....	22
Gambar 2.2. Kerangka Berfikir .....	58
Gambar 3.1. Model Analisis Jalur (Path Analysis Model) Pengaruh Kompensasi dan Iklim Kerja terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja .....	79
Gambar 4.1. Full Model Setelah Dikalkulasi .....	89
Gambar 4.2. Full Model Bootstrapping t-Statistic .....	98

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner .....	116
Lampiran 2. Data Tabulasi Jawaban Responden .....	120
Lampiran 3. Full Model Setelah Dikalkulasi .....	124
Lampiran 4. Tabel Average Variance Extracted (AVE) .....	124
Lampiran 5. Tabel Discriminant Validity .....	125
Lampiran 6. Tabel Composite Reliability dan Cronbach Alpha .....	125
Lampiran 7. Tabel R-Square .....	125
Lampiran 8. Tabel f-Square .....	125
Lampiran 9. Tabel Path Coefficient .....	126
Lampiran 10. Tabel Indirect Effects .....	126
Lampiran 11. Gambar Full Model Bootstrapping t-Statistic .....	127
Lampiran 12. Surat Keputusan Pembimbing .....	128
Lampiran 13. Kartu Kendali Bimbingan .....	129



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu unsur aparatur negara yang melaksanakan kegiatan dalam bentuk penyelenggaraan pemerintahan dibidang administrasi dan penunjang pelaksanaan pembangunan. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil sebagai "*public service*" juga dituntut dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara dan pemerintahan dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut, maka pembinaan pegawai diarahkan dengan tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa.

Untuk mewujudkan kenyataan tersebut di atas, salah satu alternatifnya adalah melalui pintu perubahan perilaku dari aparatur pemerintah sebagai elemen terpenting organisasi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Pembangunan di bidang sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia, yang juga diarahkan untuk meningkatkan kualitas aparatur

pemerintah sebagai administrator pembangunan yang memiliki sikap dan memiliki motivasi tinggi sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia menjadi salah satu penggerak utama untuk kelancaran jalannya kegiatan sebuah lembaga/organisasi. Setiap lembaga/organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Dinas Pendidikan Kota Palembang, dalam melaksanakan tugas selalu berupaya untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal sesuai dengan target rencana startegis yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kota Palembang. Namun, kondisi kinerja pegawai mempengaruhi tercapainya target lembaga/organisasi, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, kemampuan, keterampilan dan waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja. Didukung oleh pendapat Mangkunegara (2013:95), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Namun kenyataan di lapangan, kinerja pegawai yang belum optimal merupakan kendala yang sering terjadi hampir disetiap lembaga/instansi pemerintahan tanpa kecuali Dinas Pendidikan Kota Palembang. Kinerja pegawai dinilai masih kurang optimal tercermin dengan belum tercapainya target kinerja



dan hasil kerja yang belum memenuhi standar. Fenomena tersebut terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai Lima Tahun Terakhir**

No.	Tahun	Kinerja Rata-rata	Keterangan
1.	2015	85,00	Baik
2.	2016	74,40	Cukup
3.	2017	79,00	Baik
4.	2018	75,30	Cukup
5.	2019	74,70	Cukup

Sumber : Data Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Palembang (2020)

Dengan kriteria penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Kriteria Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)**

No.	Klarifikasi	Rentang Nilai
1.	Sangat Baik	91-100
2.	Baik	76-90
3.	Cukup	61-75
4.	Kurang	51-60
5.	Buruk	<50

Sumber : Data Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Palembang (2020)

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa rata-rata kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang mengalami fluktuasi dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019, dimana pada tahun 2015 mencapai 85,00; kemudian pada tahun 2016 mengalami penurunan menjadi 74,40; dan pada tahun 2017 mengalami

kenaikan menjadi 79,00. Ditahun 2018 mengalami penurunan kembali menjadi 75,30 dan pada tahun 2019 menjadi 74,70. Dari hasil kinerja selama 5 tahun kebelakang bisa dilihat capaian kinerja rata-rata Dinas Pendidikan Kota Palembang belum mencapai klarifikasi sangat baik dan rata-rata kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang mendapat kinerja yang cukup baik dimana jauh dari harapan yaitu mendapatkan kinerja dengan klarifikasi sangat baik.

Dengan demikian, kinerja menjadi tolak ukur suatu lembaga/organisasi untuk menilai pegawainya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar. Sejalan dengan kondisi di atas, lembaga/organisasi dapat melakukan beberapa cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, menciptakan iklim kerja yang kondusif, dan menerapkan kedisiplinan kerja. Penelitian ini mendukung temuan yang dikemukakan oleh Komang Edy (2019), Ruliyansa (2018) dan Yoga Arsyenda (2013) dimana kompensasi memiliki nilai positif terhadap disiplin kerja karyawan, iklim kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam mencapai tujuannya, terdapat faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja suatu organisasi. Meskipun seorang pegawai selalu berusaha mencapai target yang telah diberikan kepadanya, kinerja seorang pegawai tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Dukungan teori mengenai disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja, dikutip dari Wirawan (2015:7) menyatakan bahwa kinerja pegawai sebagai hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut antara

lain faktor lingkungan internal dan eksternal organisasi, serta faktor internal karyawan itu sendiri. Diantara faktor internal karyawan, salah satunya perilaku kerja karyawan yakni disiplin kerja. Wursanto (2011:147) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan.

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Dengan pegawai mematuhi peraturan yang ditetapkan lembaga/organisasi dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana organisasi yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas organisasi tersebut.

Sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dalam Peraturan Disiplin PNS diatur ketentuan-ketentuan mengenai: Kewajiban, larangan, hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum, penjatuhan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin, dan berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dengan adanya peraturan tersebut setiap pegawai negeri sipil wajib mentaati segala peraturan, namun pada kenyataannya banyak pegawai negeri sipil, yang melakukan pelanggaran disiplin diantaranya dalam bentuk ketidaktepatan waktu datang dan pulang kerja, pelanggaran terhadap pelaksanaan tugas, dan tidak mentaati peraturan yang berlaku.

Kedisiplinan pegawai sebagaimana hasil pengamatan sementara yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Palembang, menunjukkan adanya berbagai

persoalan. Persoalan-persoalan itu antara lain belum semua pegawai bekerja secara optimal, dimana pegawai masih kurang disiplin dalam mematuhi jadwal masuk dan pulang kerja. Pukul 7.30 Wib suasana kantor masih kelihatan sepi, bahkan pada pukul 09.00 Wib, pegawai baru berdatangan ke kantor, masih adanya beberapa pegawai yang santai pada saat jam kerja, adanya pegawai yang tidak mentaati prosedur kerja, adanya pegawai yang tidak mengenakan atribut pakaian kerja yang telah ditetapkan dan lain sebagainya. Selain itu, pegawai kurang disiplin mengerjakan tugas yang diberikan atasan sehingga pekerjaan terlambat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan, maka ini menjadi fenomena serius bila terus dibiarkan karena akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Kondisi yang demikian tentu berdampak terhadap menurunnya pelayanan optimal kepada masyarakat.

Apalagi sejak diberlakukan absensi menggunakan *finger print* yaitu pada bulan Maret Tahun 2019 bukan membuat pegawainya menjadi rajin tetapi sebaliknya, sistem *finger print* menjadikan pegawai menjadi malas, mereka datang ke kantor hanya untuk melakukan *finger print* agar tunjangan yang diterima tidak dipotong, setelah itu pegawai pulang atau melakukan aktifitas lain yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan kedinasan.

Pada tabel dibawah ini terlihat bahwa ada beberapa pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, hal tersebut tentu dapat memengaruhi tunjangan kinerja yang mereka dapatkan. Berikut rekap daftar hadir pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang dari bulan Januari sampai dengan Mei Tahun 2020, khusus untuk pegawai yang menduduki jabatan struktural dan fungsional umum.

**Tabel 1.3**  
**Rekap Daftar Hadir Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang Tahun 2020**

No.	Bulan	Pegawai	Terlambat	Tidak Hadir	Jumlah	%
1.	Januari	75 Orang	13	4	17	22,67
2.	Februari	76 Orang	11	5	16	21,05
3.	Maret	77 Orang	14	7	21	27,27
4.	April	75 Orang	0	0	0	0
5.	Mei	75 Orang	0	0	0	0

Sumber : Data Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Palembang, 2020

Tabel 1.3 di atas menjelaskan masih rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai dimana pegawai yang datang terlambat dan tidak masuk kerja tergolong cukup banyak setiap bulannya. Pada bulan Januari, pegawai yang terlambat mencapai 13 orang, tidak hadir 4 orang sehingga persentase mencapai 22,67%. Pada bulan Februari pegawai yang terlambat 11 orang dan tidak hadir 5 orang dengan persentase ketidakhadiran 21,05 %. Pada bulan Maret terdapat 14 orang yang terlambat dan 7 orang yang tidak hadir dengan persentase 27,27%. Dikarenakan adanya pandemi covid-19, semenjak bulan April mulai diberlakukannya WFH (*Work From Home*) sehingga Pemerintah Kota Palembang memberikan kebijakan untuk tidak memotong tunjangan kinerja pegawai, dan semua pegawai dianggap hadir.

Dan yang tidak kalah pentingnya pemberian kompensasi diyakini menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Kenyataannya walaupun ketentuan penggajian telah ditetapkan sesuai dengan keputusan pemerintah, bukan jaminan kalau pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Sejalan dengan kondisi di atas, pemberian kompensasi yang layak merupakan hak bagi setiap pegawai dan merupakan kewajiban bagi organisasi sebagai pendukung kontribusi pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi. Menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk (2018:541) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi dapat berupa kompensasi finansial (langsung/tidak langsung) dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial langsung dalam bentuk gaji, upah, komisi atau bonus. Kompensasi finansial tidak langsung atau benefit meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dsbnya. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu iklim kerja. Iklim kerja juga merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dalam konsep iklim kerja, sebenarnya berbicara mengenai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak yang dianggap mempengaruhi tingkah laku individu. Iklim kerja dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat pada anggotanya, jadi bukanlah iklim yang sebenarnya akan tetapi merupakan persepsi dan pengamatan pegawai terhadap situasi organisasi dalam periode tertentu. Iklim kerja ini dipengaruhi oleh persepsi pegawai tersebut dan bersifat subyektif sehingga struktur organisasi yang berbeda menimbulkan iklim kerja yang berbeda pula. Simamora (2013:81) mengatakan bahwa iklim organisasi

adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi.

Dari hasil observasi sementara, di Dinas Pendidikan Kota Palembang ditemukan juga masih kurangnya dukungan/support dari atasan kepada bawahan atau sebaliknya serta kurangnya kerjasama antar pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Suasana kerja yang kurang kondusif, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, ataupun kurangnya kemampuan dan kemauan dari pegawai itu sendiri dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap Kinerja pegawai.

Namun demikian, harus dilihat bahwa adanya kecenderungan pegawai yang berbuat seperti tersebut di atas adalah bukan semata-mata kesalahan pegawai itu saja. Ada kemungkinan karena pihak dimana tempat bekerja kurang memperhatikan kondisi-kondisi yang memungkinkan tumbuhnya nilai-nilai kerja pada diri pegawai.

Dari permasalahan yang dihadapi Dinas Pendidikan Kota Palembang antara lain: disiplin pegawai yang belum sesuai harapan, kompensasi yang diterima pegawai tidak sesuai dengan posisi yang ditempati saat ini, dan iklim kerja yang kurang kondusif, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini difokuskan pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang, dengan judul **"Pengaruh Kompensasi dan Iklim Kerja terhadap Disiplin Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang"**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang antara lain :

1. Kinerja pegawai menurun yang diindikasikan dengan capaian rata-rata Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) lima tahun terakhir.
2. Kompensasi yang diterima pegawai yang tidak sesuai dengan posisi yang ditempati saat ini.
3. Iklim kerja yang kurang efektif dan kurang kondusif.
4. Kurangnya disiplin kerja, dimana pegawai ada yang datang dan pulang tidak tepat waktu serta pegawai yang tidak mentaati prosedur kerja.
5. Motivasi kerja pegawai menurun.
6. Minimnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai.
7. Hasil kerja pegawai belum optimal sehingga tidak tercapainya target maksimal kinerja lembaga/organisasi.

## **C. Pembatasan Masalah**

Adanya keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini baik menyangkut waktu maupun dana dan agar penelitian ini terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada **“Pengaruh Kompensasi dan Iklim Kerja terhadap Disiplin Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang”**.



#### **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
4. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang ?
7. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Merujuk pada perumusan masalah di atas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.

2. Pengaruh iklim kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang .
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.
4. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.
6. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.
7. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan tiga manfaat yaitu :

##### **a. Manfaat Praktis**

Secara teoritis penelitian ini memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia yaitu :

- 1). Memberikan penjelasan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Iklim kerja terhadap kinerja yang dimediasi variabel disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.

- 2). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada waktu yang akan datang pada pengembangan ilmu pengetahuan dengan menguraikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

**b. Manfaat Keilmuan**

Penelitian ini bermanfaat bagi pihak lembaga/organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan model peningkatan kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.

**c. Manfaat Jangka Panjang**

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan tentang kausalitas atau hubungan kompensasi dan iklim kerja terhadap kinerja yang dimediasi variabel disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariesa, Yeni., Kamal, Jakson., Fransisca., Gunawan, dan Emmanuel, Alexandrio. 2020. *Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan. Vol. 5, No. 2 (Juli-Desember) 2020. Palembang: Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang.
- Arsyenda, Yoga. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Iklim kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang)*. Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Malang: Universitas Brawijaya.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metode Penelitian Sosial & Ekonomi: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif Untuk Studi Sosiologi, Kebijakan, Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. Cetakan Kesatu. Bandung: PT Refika Aditama.
- Edy, Komang. 2019. *The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha. Vol. 6 No. 1. Denpasar-Bali: Magister of Management Universitas Warmadewa.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fahmi. 2014. *Perilaku Organisasi. Cetakan Kedua*. Bandung : ALFABETA.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi Revisi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin. 2012. *Human Resources Management*, Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Haryono, Siswoyo. 2017. *Metode SEM AMOS LISREL PLS untuk Penelitian Manajemen*. Jakarta: Luxima.
- Hasibuan, SP Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Jaswadi. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Guru di SMAN Kalitidu Bojonegor*. Jurnal Mitra Pendidikan Edisi Februari. Vol. 4 No. 2. Surabaya: Pascasarjana Universitas Wijaya Putra.
- Kadarisman, Muhammad. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Cetakan Ke-3. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maretha, Puput., Bakri, Supardi., dan Diah, Yuliansyah. 2015. *Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol. 12, No. 2. Palembang: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-2, Cetakan Ke-4. Bandung: Alfabeta.
- Miswan. 2012. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Iklim kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Aparatur Sipil Negara pada Universitas Swasta di Kota Bandung*. Jurnal Penelitian Pendidikan | Vol. 13 No. 2. Bandung: STIA
- Nawawi, Hadari. 2013. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Puspita, Gita dan Sudarijati. 2018. *Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor*. Jurnal Visionida Vol. 4 No. 1. Bogor: FE Universitas Djuanda Bogor.
- Putra, Desmil. 2019. *Effect Of Compensation, And Training On Work Discipline And Its Impact On Employee Performance Of The Regional Research And Development Planning Agency In Dharmasraya Regency*. Archives of Business Research – Vol.7, No.8. Padang: Master of Management, STIE KBP .
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Rahsel, Yoeyong. 2016. *Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)*. Jurnal Manajemen Magister Vol. 02 No. 01. Lampung: STMIK Pringsewu Lampung.

- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Risianti, Astrianditya Januar., dan Dihan, Fareshti Nurdiana. 2016. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero Ru Iv Cilacap*. Jurnal Akuntansi dan Pendidikan Vol. 5 No.1.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business*. Edisi IV. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruliyansa. 2018. *Pengaruh Iklim kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur*. Jurnal Manajemen & Bisnis. Vol. 16, No. 2. Palembang: STIE Trisna Negara.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sholihin, Mahfud., dan Ratmono, Dwi. 2013. *Analisis SEMPLS dengan WarpPLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Subekhi, Akhmad., dan Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy., dan Desanti, Novi. 2011. *Perkembangan Kecerdasan Emosi Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Staf Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis*. Jurnal Eksos Vol. 7 No. 1. Pontianak: Politeknik Negeri Pontianak.
- Suyatiningsih, Tri., dan Mikial, Msy. 2019. *Pedoman Penulisan Tesis*. Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Triono, BRM Suryo. 2018. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Management, Business and Education. Vol. 5, No. 1. Surakarta: Program Studi Magister Manajemen STIE-AUB.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

- Wijaya, Purnamawati Hellen., Widayati, Christina Catur., dan Kusuma, Sigit H. 2019. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol. 5 No. 2. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto. 2011. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Zainal, Veithzal Rivai., Ramly, Mansyur., Mutis, Thoby., & Arafah, Willy. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktek*. Cetakan ke-8. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

## **RIWAYAT HIDUP**

**Meinis Wita Ramsa**, dilahirkan di Batang Kapas Pesisir Selatan Sumatera Barat pada tanggal 27 Mei 1981 dari Ayah Alm. Ramlis dan Ibu Hj. Mardianis, S.Ag. Ia anak Sulung dari dua bersaudara. Pada tahun 2009 ia menikah dengan Aipda. Atmajaya, SH dan dikarunia dua orang putera yaitu Bagas Fajar Wijaya dan Danang Respati Wijaya.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 1993 di SDN 23 Painan Utara Pesisir Selatan, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 1996 di SMPN 1 Painan dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 1999 di SMUN 2 Painan. Pada tahun 1999 masuk ke Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang dan lulus pada tahun 2004. Tahun 2006 ia mengambil program Akta IV pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan lulus tahun 2006. Pada Tahun 2019 ia memasuki Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2005 ia mulai bekerja sebagai Tenaga Lapangan Pendidikan Masyarakat di UPTD. Dinas Pendidikan Kecamatan Padang Timur. Tahun 2010 ia menjadi Penilik DIKMAS pada Dinas Pendidikan Kota Padang. Pada tahun 2013 ia mutasi ke Dinas Pendidikan Kota Palembang dan bertugas sampai sekarang di Sub. Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Palembang, 10 April 2021

**M.R.**