

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT KAWASAN
PERMUKIMAN SERTA PERTANAHAN KABUPATEN
BANYUASIN**

TESIS

Ditulis Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam

Menempuh Gelar Magister Manajemen



Nama : YUDI IRAWAN
NPM : 214641026
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

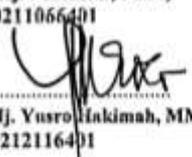
**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
DINAS PERUMAHAN RAKYAT KAWASAN PERMUKIMAN
SERTA PERTANAHAN KABUPATEN BANYUASIN**

Nama : YUDI IRAWAN
NPM : 214641026
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

Pembimbing Tesis

Tanggal 28/04/23 Pembimbing I : 
(Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P.)
NIDN: 0211066401

Tanggal 11/4/2023 Pembimbing II : 
(Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM.)
NIDN: 0212116401

Mengetahui:

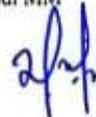
Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN:0205026401

Tanggal: 28/04/2023

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, S.E, MM
NIDN: 0214038501

Tanggal: 28/04/2023

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
DINAS PERUMAHAN RAKYAT KAWASAN PERMUKIMAN
SERTA PERTANAHAN KABUPATEN BANYUASIN

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

Nama : YUDI IRAWAN
NPM : 214641026
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

Ketua Penguji :

Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P.
NIDN: 0211066401

Tanggal

28/04/23

Tanda Tangan

Anggota Penguji :

1. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM
NIDN: 0212116401

10/4/23

2. Dr. Sari Sakarina, S.E, MM
NIDN: 0214038501

10/04/23

Mengetahui:

Palembang, 28/04/ 2023
Dekan FEB

Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN:0205026401

Palembang, 28/04/ 2023
Kaprosdi MM

Dr. Sari Sakarina, S.E, MM
NIDN: 0214038501

SURAT PERNYATAAN

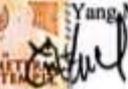
Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yudi Irawan
NPM : 214641026
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT KAWASAN PERMUKIMAN SERTA PERTANAHAN KABUPATEN BANYUASIN

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi 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 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, Maret 2023
Yang Menyatakan

Yudi Irawan

ABSTRAK

Penelitian pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai DISPERKIMTAN dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi. Dalam Penelitian ini Penulis menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan pilihan beberapa alternative jawaban berupa Skala Likert. penelitian ini menggunakan analisis jalur dan menggunakan aplikasi statistik Smart PLS 3.0. dengan sampel berjumlah 34 responden..

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai DISPERKIMTAN dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi ditunjukkan dengan persamaan $Y = 0,460x_1 + 0,419x_2 + 0,381x_3 + \epsilon_1$ dan Persamaan $Z = 0,335x_1 + 0,450x_2 + 0,459x_3 + 0,303Y + \epsilon_2$, terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Pegawai DISPERKIMTAN dengan *Original Sample* 0,460 dengan nilai *t-Statistic* $2,819 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,005 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai DISPERKIMTAN dengan *Original Sample* 0,419 dengan nilai *t-Statistic* $2,695 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,012 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai DISPERKIMTAN dengan *Original Sample* 0,381 dengan nilai *t-Statistic* $2,594 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,014 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai DISPERKIMTAN dengan *Original Sample* 0,303 dengan nilai *t-Statistic* $1,996 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,047 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai DISPERKIMTAN dengan *Original Sample* 0,335 dengan nilai *t-Statistic* $2,369 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,023 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai DISPERKIMTAN dengan *Original Sample* 0,350 dengan nilai *t-Statistic* $2,402 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,018 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai DISPERKIMTAN dengan *Original Sample* 0,459 dengan nilai *t-Statistic* $2,729 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,007 \leq 0,05$

Kata kunci : Kinerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi

ABSTRACT

The research basically aims to determine the effect of compensation, work environment and work discipline on the performance of DISPERKIMTAN employees with motivation as a mediating variable. In this study the authors used quantitative methods, collecting data using a questionnaire using a choice of several alternative answers in the form of a Likert Scale. This study uses path analysis and uses the Smart PLS 3.0 statistical application. with a sample of 34 respondents..

The results of the study show that the effect of compensation, work environment and work discipline on the performance of DISPERKIMTAN employees with motivation as a mediating variable is indicated by the equation $Y = 0.460x_1 + 0.419x_2 + 0.381x_3 + \epsilon_1$ and Equation $Z = 0.335x_1 + 0.450x_2 + 0.459x_3 + 0.303 Y + \epsilon_2$, there is an effect of Compensation on the Motivation of DISPERKIMTAN Employees with an Original Sample of 0.460 with a t-statistic value of $2.819 \geq 1.96$, the P-Value value is $0.005 \leq 0.05$, there is an influence of the Work Environment on the Motivation of DISPERKIMTAN Employees with an Original Sample of 0.419 with the t-statistics value is $2,695 \geq 1.96$, the P-value is $0.012 \leq 0.05$, there is an effect of work discipline on the motivation of DISPERKIMTAN employees with an original sample of 0.381 with a t-statistics value of $2,594 \geq 1.96$, the P-value is $0.014 \leq 0.05$, there is an effect of Work Motivation on the Performance of DISPERKIMTAN Employees with an Original Sample of 0.303 with a t-statistic value of $1,996 \geq 1.96$, the P-Value value is $0.047 \leq 0.05$, there is an effect of Compensation on the Performance of DISPERKIMTAN Employees with an Original Sample of 0.335 with a t-Stistics value of $2,369 \geq 1.96$, the P-Value is $0.023 \leq 0.05$, there is an influence of the Work Environment on the Performance of DISPERKIMTAN Employees with an Original Sample of 0.350 with a t-Statistics value of $2,402 \geq 1.96$, the P-Value is $0.018 \leq 0.05$, there is an effect of Work Discipline on the Performance of DISPERKIMTAN Employees with an Original Sample of 0.459 with a t-Stistics value of $2,729 \geq 1.96$, the P-Value is $0.007 \leq 0.05$

Keywords: Performance, Compensation, Work Environment, Motivation

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kabupaten Banyuasin

Tesis ditulis dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister (S.2) di Universitas Tridinanti Palembang. Penulis menyadari bahwa tesis dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan Tesis ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Bapak Prof. H.Machmud Hasjim, MME
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang, Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, Ibu. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
4. Direktur Program Pasca Sarjana MM-UTP, Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E, M.Si
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang, Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E, M.M
6. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P, selaku pembimbing pertama yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun di sepanjang proses penelitian dan dukungan beliau untuk menyelesaikan tesis ini
7. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M, selaku pembimbing kedua yang terus memberikan dorongan, nasehat, bimbingan, diskusi, mengoreksi serta masih menyempatkan waktu disela kesibukan untuk menerima dan berdiskusi kepada penulis

8. Seluruh dosen dan staf administrasi serta petugas perpustakaan pada program Pascasarjana MM UTP Palembang, yang secara langsung atau tidak langsung telah memberi bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis.
9. Bapak Ir. H. Mohd. Riyan A. Saputra selaku Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan Kabupaten Banyuasin yang ikut mendukung sehingga penelitian dapat dilaksanakan di tempat kerja
10. Seluruh Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan Kabupaten Banyuasin yang berpartisipasi dalam penelitian ini
11. Teristimewa untuk Alm. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah memberikan doa, motivasi. Selama hidupnya Jasa beliau tak akan hilang sampai akhir hayat.
12. Kepada Pasangan, teman, sahabat yang telah memberikan dorongan setulus hati dalam menyelesaikan studi program Pascasarjana, semoga ilmu yang penulis dapatkan bermanfaat
13. Seluruh rekan-rekan MM UTP Angkatan 46 yang telah saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama, serta junior dan senior MM, yang telah memberikan sumbangan pemikiran dan motivasi sehingga penulisan tesis dapat diselesaikan.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam di sekolah maupun di Perguruan Tinggi serta bermanfaat bagi para pembaca. Amin yaa rabbal alamin.

Palembang, Maret 2023
Penulis

Yudi Irawan
NPM: 214641026

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
2.1 Kajian Pustaka.....	13
2.1.1 Kinerja.....	13
2.1.1.1 Dimensi & Indikator Kinerja.....	14
2.1.2 Kompensasi.....	16
2.1.2.1 Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	18
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	20
2.1.3.1 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	21
2.1.4 Disiplin.....	24
2.1.4.1 Dimensi dan Indikator Disiplin.....	25

2.1.5 Motivasi Kerja.....	27
2.1.5.1 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	30
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	31
2.3 Kerangka Berpikir.....	33
2.4 Hipotesis.....	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	39
3.1.1 Tempat Penelitian.....	39
3.1.2 Waktu Penelitian.....	39
3.2 Desain Penelitian.....	40
3.3 Populasi, Sampel Dan Sampling.....	40
3.3.1 Populasi.....	40
3.3.2 Sampel.....	41
3.3.3 Teknik Sampling.....	41
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4.1 Sumber Data.....	41
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional.....	43
3.6 Teknik Analisis Data.....	48
3.6.1 Metode Analisis Data.....	49
3.6.2 Analisis Stastistik Deskriptif.....	51
3.6.3 Analisis Statistik Diferensial.....	52
3.6.4 Evaluasi Pengajuan Model.....	54
3.7 Uji Hipotesis Statistik.....	59

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis.....	63
4.1.1 Deskriptif Data Demografis Responden.....	63
4.2 Pembahasan Hasil.....	85

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Implikasi.....	89
5.3 Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Penelitian yang relevan.....	31
2. Jadwal Penelitian.....	39
3. Instrumen Variabel Kinerja.....	44
4. Instrumen Variabel Motivasi.....	45
5. Instrumen Variabel Kompensasi.....	46
6. Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	47
7. Instrumen variabel Disiplin.....	48
8. Skala Likert.....	49
9. Koefisien Reliabilitas <i>Alpha Cronbach</i>	57
10. Parameter Uji <i>Validitas</i> dan Uji <i>Reliabilitas</i>	57
11. Evaluasi Modal Struktur.....	58
12. Pengambilan Keputusan Dalam Uji Hipotesis.....	60
13. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin.....	64
14. Karakteristik Responden berdasarkan usia.....	65
15. Karakteristik Responden berdasarkan status.....	66
16. Karakteristik Responden berdasarkan jabatan.....	66
17. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	67
18. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68
19. Kategori jawaban Responden.....	70
20. <i>Outer Loadings Pls Algorithm 1</i>	72
21. <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	74
22. Nilai <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	75
23. Hasil Uji <i>Realibitas</i>	77
24. <i>R Square</i>	78
25. <i>Direct Effect</i>	79
26. <i>Indirect Effect</i>	82

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Berpikir.....	36
2. Full Model setelah dikalkulasikan	72
3. Hasil Uji T-Statistik antar Variabel.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Penyelenggaraan pemerintahan harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam organisasi pemerintahan tersebut, terutama dalam meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam mencapai tujuannya serta agar bisa menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal Suatu Instansi tentunya tidak terlepas dari adanya Sumber Daya Manusia yang mendukung. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Menurut Ricky W. Griffin (2003) semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan.

Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan inilah maka kinerja setiap pegawai perlu mendapatkan perhatian. pegawai dituntut memberikan kinerja mereka demi suatu pencapaian tujuan pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, diharapkan memiliki kinerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mau memberikan kinerja yang lebih sesuai dengan harapan instansi.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013), kinerja pada perusahaan bergantung pada kemampuan dan lingkungan serta motivasi. Hubungan ini dapat dinyatakan sebagai berikut: $P = M + A + E$ yang mana $P = performance$ (kinerja), $M = motivation$ (motivasi), $A = ability$ (kemampuan), dan $E = environment$ (lingkungan). Untuk mencapai kinerja tingkat tinggi, seorang karyawan harus mau melakukan pekerjaan dengan baik (motivasi), harus mampu melakukan pekerjaan secara efektif (kemampuan), dan harus mempunyai materi, sumber daya, perlengkapan, dan informasi untuk melakukan pekerjaan tersebut (lingkungan).

Kinerja pegawai merupakan salah satu kajian penting dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di sektor publik. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak kajian tentang sumber daya manusia dan keorganisasian yang menyoroti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Mathis dan Jackson (2010) Menetapkan standart utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut: *Quantity of output* (kuantitas keluaran), *Quality of output* (kualitas keluaran), *Timelines of output* (waktu keluaran), *Presences at work* (tingkat kehadiran) , *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan), *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan).

Menurut Mangkunegara (2011) “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.” Reformasi birokrasi diharapkan mampu mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja birokrasi. Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara telah mengeluarkan kebijakan Reformasi Birokrasi Bidang Sumber Daya Manusia, salah satunya adalah penataan sistem pemberian Kompensasi terhadap Pegawai.

Kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawainya dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat kerja atau motivasi dan disiplin yang lebih besar untuk berpartisipasi bagi organisasi dalam mewujudkan keberhasilan organisasi, Pemberian Kompensasi sebagai bagian dari upaya mencegah tindak korupsi di kalangan birokrasi pemerintah dan dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja para aparatur.

Berdasarkan kebijakan kepegawaian yang diamanatkan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tersebut, dan untuk melaksanakan amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 dimana intinya adalah bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan yang objektif yang disesuaikan dengan kemampuan daerah serta atas dasar persetujuan DPRD.

Menurut (Nurchahyo, 2015) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan”.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan.

Menurut Hanifah (2015) mengatakan motivasi adalah Sebuah proses berulang yang mempengaruhi kebutuhan batin dan secara aktif mempromosikan, dan memelihara perilaku. Pendekatan motivasi, yaitu pendekatan tradisional (*traditional approach*: unsur uang yang memotivasi karyawan), unsur hubungan kerjasama (*relationship approach*), saling mendukung, memotivasi karyawan) dan

people resource approach (pendekatan manusia sebagai sumber yang harus dimotivasi). sebuah Instansi juga harus memperhatikan kesejahteraan pegawai, jika ini tidak menjadi perhatian kinerja mereka akan menurun secara bertahap karena mereka kehilangan motivasi karena tidak adanya *reward* terhadap mereka.

Bangun (2012) mengatakan bahwa motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dalam menciptakan suasana yang menarik terhadap pandangan karyawan atas pekerjaannya, perusahaan perlu memerhatikan faktor kondisi kerja. Hal ini membuat kondisi atau lingkungan kerja dapat menjadi suatu bentuk motivasi.

Menurut Stewart and Stewart (2009), Lingkungan Kerja adalah sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi atau lingkungan kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja.

Disiplin juga diyakini memiliki pengaruh terhadap kinerja, Kepatuhan Pegawai terhadap peraturan Instansi dalam melakukan pekerjaan harus sesuai dengan panduan kerja sehingga dapat berjalannya kegiatan serta bisa mempercepat tujuan suatu Organisasi.

Disiplin kerja menurut Drever (2018) adalah Kemampuan untuk mengontrol perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan apa yang diatur oleh norma-norma eksternal atau yang ada. Menurut Macquarrie dalam (2018) Disiplin adalah kemauan dan tindakan individu untuk mematuhi semua peraturan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu.

Pemerintah berkewajiban untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menjaga keberadaan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Salah satu hal yang dapat dilakukan pemerintah adalah menegakkan disiplin yang ketat untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (Purnomo 2017).

Disiplin harus diterapkan dalam setiap Organisasi karena tanpa dukungan disiplin Pegawai yang baik, akan sulit bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja (Rukhayati 2018). Peraturan di perusahaan akan diikuti dengan sanksi pelanggaran. Sanksi yang diberikan mengharuskan karyawan untuk disiplin dalam mematuhi peraturan yang diberlakukan perusahaan.

Oleh karena itu, dari sudut pandang manapun, kita dapat menyimpulkan bahwa disiplin adalah sikap yang harus ada pada setiap individu seorang pegawai. dengan memperhatikan ketiga aspek tersebut, perusahaan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mencapai tujuannya serta para pegawai bisa lebih produktif dalam bekerja demi terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kabupaten Banyuwangi adalah salah satu lembaga teknis daerah dan memiliki

tanggung jawab membantu Kepala Daerah dalam hal ini adalah Bupati Banyuasin dalam melaksanakan kewenangan di bidang keciptakaryaan sebagai pemenuhan kebutuhan sarana prasarana infrastruktur Kabupaten Banyuasin.

Beberapa permasalahan yang dijumpai terkait kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Banyuasin diantaranya Pencapaian Target kerja yang belum maksimal, beberapa faktor yang diyakini mempengaruhi hal tersebut antara lain terkait masih minimnya pemberian kesejahteraan berupa kompensasi kepada pegawai, sehingga pegawai tidak memiliki motivasi yang lebih karena merasa tidak ada reward serta pengakuan atas kinerja mereka.

Dan Juga masalah terkait disiplin antara lain masih rendahnya kesadaran pegawai untuk mengikuti kegiatan apel pagi, Serta tidak memakai kelengkapan atribut saat bekerja, masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pegawai yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja serta pulang lebih awal.

Selain Disiplin, lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi pegawai seperti Faktor penerangan dan keterbatasan ruang gerak dalam ruangan dikarenakan berkas yang belum diarsipkan, dan juga belum terjalannya komunikasi yang baik antar pegawai yang berada pada subbidang yang berbeda sehingga sering terjadi miskomunikasi.

Tentunya masalah-malalah seperti diatas harus segera diperbaiki untuk mendukung Visi dan Misi Instansi, pada dasarnya Pemberian Kompensasi, serta motivasi terhadap pegawai sangat penting untuk memicu semangat karyawan dalam bekerja, selain itu penegakan terkait peraturan Disiplin pegawai harus dijalankan,

dan juga lebih memperhatikan terkait lingkungan kerja Instansi demi terciptanya kenyamanan kerja bagi pegawai, faktor-faktor tersebut tentunya ikut menentukan keberhasilan Pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Serta Pertanahan Kabupaten Banyuasin”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatannya dalam membangun kinerja karyawan agar visi dan Misi Pada Dinas Perumahan rakyat dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan Kabupaten Banyuasin.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

- 1) Masih rendahnya pemberian kompensasi kepada pegawai sehingga berdampak pada kinerja yang kurang baik;
- 2) Kurangnya Motivasi Kerja Pada setiap pegawai dikarenakan tidak adanya reward serta pengakuan terhadap Pegawai atas kinerja mereka;
- 3) Masih Rendahnya kesadaran akan kewajiban serta tanggung jawab terkait jam kerja Pegawai pada Dinas Perumahan rakyat dan kawasan Permukiman serta Pertanahan;
- 4) Rendahnya kesadaran dari pegawai terhadap nilai-nilai dan aturan di dalam organisasi Pada Dinas Perumahan Rakyat, dan Kawasan Permukiman

serta Pertanahan kabupaten Banyuasin sehingga dapat memicu Belum maksimalnya Kinerja Pegawai;

- 5) Belum terjalannya komunikasi yang baik antar pegawai yang berada pada subbidang yang berbeda sehingga sering terjadi kesalahpahaman;
- 6) Fasilitas Ruangan yang belum maksimal sehingga berdampak pada terbatasnya ruang gerak Pegawai diakibatkan berkas yang menumpuk diruangan

1.3 Batasan Masalah

- 1) Banyak faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini hanya dibatasi pada Kompensasi, Disiplin, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja
- 2) Populasi pada penelitian ini hanya `terbatas di Dinas Perumahan Rakyat, dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan Kabupaten Banyuasin, dengan responden adalah 34 Pegawai.

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan pembatasan masalah sebagaimana diuraikan dimuka, pokok-pokok masalah yang akan diteliti, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan kabupaten Banyuasin?

- 2) Apakah Lingkungan kerja memiliki Pengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan kabupaten Banyuasin ?
- 3) Apakah Disiplin memiliki Pengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan kabupaten Banyuasin ?
- 4) Apakah Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan kabupaten Banyuasin ?
- 5) Apakah Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan kabupaten Banyuasin?
- 6) Apakah Lingkungan kerja memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan kabupaten Banyuasin ?
- 7) Apakah Disiplin memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan kabupaten Banyuasin ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

- 1) pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan kabupaten Banyuasin;

- 2) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan kabupaten Banyuasin;
- 3) Pengaruh Disiplin terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan kabupaten Banyuasin;
- 4) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan kabupaten Banyuasin;
- 5) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan kabupaten Banyuasin;
- 6) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan kabupaten Banyuasin;
- 7) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan kabupaten Banyuasin.

1.6 Kegunaan penelitian

- 1) Bagi Dinas Perumahan Rakyat, dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan Kabupaten Banyuasin penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang berharga guna pengambilan kebijakan strategis dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai , khususnya dari segi Budaya Organisasi, Disiplin dan motivasi
- 2) Bagi para akademisi, hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.

- 3) Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk lebih memahami dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki dan dapat dipakai pertimbangan untuk penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. (2017). *Teori dan Kasus Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jepara: Unisnu Press.
- Audrey, J., & Dhyah, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5, 3.
- Batjo, N., & Saleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palopo: Aksara Timur.
- Effendi, A. (2005). *Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Fatoni, A. (2012). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fauzi, U. (2014). Pegaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda . *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 172 - 185.
- Ghozali, I. (2021). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4.
- Gunawarman, S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD. GALILEA). *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 4, 6.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS, LISREL, PLS*. Jakarta: Luxima.
- Hasibuan, J. S., & Beby, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional*, 2, 1.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hidayat, C. N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *AGORA*, 3(2), 78-83.

- Kartika, E. D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Borobudur Jakarta). *Jurnal Ekonomi*, 18 (2), 259-273.
- Madjid, M. (2016). Pengaruh tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPEDDA Kabupaten Morowali. *e journal katalogis*, 4(8), 85-93.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ratnasari, S. L., Berta, S. L., & Tanjung, R. (2021). *Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 4 No. 2). Kepulauan Riau: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS.
- Ridwan, & Kuncoro. (2018). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), TBK. Kantor Cabang Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 1-6.
- Sambira, M. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penghubung Buton (Doctoral dissertation Tesis dipublikasikan)*. Kendari: Program Studi Pasca Sarjana Universitas Halu.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Cet. V.
- Sudarmanto. (2020). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17, 2.

Wibowo, & Wirawan. (2014). *Kinerja Karyawan dalam Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Wursanto. (2015). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.

Zainullah, Suharyanto, & Budio. (2012). Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerja Beton. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 6(2), 125-133.