

PENGARUH LOYALITAS KERJA PEGAWAI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN MESUJI PROVINSI LAMPUNG

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh:

Nama	Rini Tri Damayanti
NPM	224741026
Konsentrasi	Managemen 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 LOYALITAS KERJA PEGAWAI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN MESUJI PROVINSI LAMPUNG

Nama : RINI TRI DAMAYANTI
NPM : 114741026
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : **PENGARUH LOYALITAS KERJA PEGAWAI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN MESUJI PROVINSI LAMPUNG**

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 14 : 04 - 2024 Pembimbing I : Dr. Nasir, S.P., M.P.
NIDN : 0020077301

Tanggal 10 : 04 - 2024 Pembimbing II : Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si.
NIDN : 0226028303

Mengetahui :



Dekan FEB
Dr. Msy Mikal, SE, M.Si, AK, CA, CSRS.
NIDN : 0205026401

Kaprodi MM

A handwritten signature in blue ink.

Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHR
NIDN : 0214038501



LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH LOYALITAS KERJA PEGAWAI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN MESUJI PROVINSI LAMPUNG

Dipersembahkan di depan Komisi Penguji Tesis Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinianti

Nama : Rini Tri Damayanti
NPM : 224741026
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :	Tanggal	Tanda Tangan
1. Dr. Nasir, S.P., M.P. NIDN : 0020077301	11/09/2023	
Anggota Penguji :		
2. Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si. NIDN : 0226028303	09/09/2023	
3. Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. NIDN : 0201018001	19/09/2023	

Mengetahui

Dekan FEB

Dr. Mry Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS.
NIDN : 0205026401

Kaprodi MM

Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., C
NIDN : 0214038501

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karna berkat rahmat dan karunia-nya peneliti dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul "PENGARUH LOYALITAS KERJA PEGAWAI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN MESUJI PROVINSI LAMPUNG". Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarenakan terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti diharapkan demi kesempurnaan tesis ini, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan tesis ini penulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridimanti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridimanti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S.
3. Direktur Program Pascasarjana MM-UTP, Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.
4. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridimanti Palembang Ibu Dr. Mey Mikul, SE, M.Si, AK, CA, CSRS.

5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM.
6. Bapak Dr. Nasir, S.P., M.P selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Yolanda Veybita, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian tesis ini.
7. Kedua orang tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat.

Akhir kata, Peneliti mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan tesis ini, semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Yarobball Alamin.

Palembang, September 2023

Peneliti,



Rini Tri Damayanti

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rini Tri Damayanti
NPM : 224741026
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Loyalitas Kerja Pegawai, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung

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 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.

Banjarnegara, September 2023

Menyatakan


METUKAT
TRAMPIL
217AKX552774037
Rini Tri Damayanti

MOTTO

Mengapa dunia ini begini penuh iga manusia bisuk? Hanya karena mau hidup lebih sejahtera dari yang lain? Apakah kesejahteraan hidup sama dengan kebusukan buat oranglain? Alangkah sia-sia pendidikan orangtua kalau demikian. alangkah sia-sia pendidikan agama. Alangkah sia-sia guru dan sekolah-sekolah.

Pramoedya Ananta Toer

ABSTRAK

RINI TRI DAMAYANTI, Pengaruh Loyalitas Kerja Pegawai, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung, dibawah bimbingan Bapak Dr. Nasir, S.P., M.P dan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Loyalitas Kerja Pegawai, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung. Populasi penelitian ini adalah 50 orang dari seluruh Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji, Provinsi Lampung. Analisis data yang digunakan PLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh antara Loyalitas Kerja Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung. Terdapat pengaruh antara Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung. Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung. Terdapat pengaruh antara Loyalitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung. Terdapat pengaruh antara Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung. Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung. Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung. nilai R² untuk variabel kinerja pegawai sebagai variabel mediasi sebesar 0,995 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (loyalitas kerja, kompensasi dan lingkungan kerja) sebesar 99,5% sedangkan sisanya sebesar 0,5% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R² untuk variabel laten disiplin kerja sebesar 0,787 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (loyalitas kerja, kompensasi dan lingkungan kerja) sebesar 78,7% sedangkan sisanya sebesar 21,3% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian. Semakin besar angka R-square menunjukkan semakin besar variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan strukturalnya.

Kata Kunci : Loyalitas Kerja Pegawai, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja

ABSTRACT

RINI TRI DAMAYANTI, *The Influence of Employee Loyalty, Compensation and Work Environment on Employee Performance with Work Discipline as an Intervening Variable in the Housing and Settlement Area Office of Mesuji Regency, Lampung Province, under the guidance of Dr. Nasir, S.P., M.P and Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si.*

This study aims to determine the effect of employee loyalty, compensation and work environment on employee performance with work discipline as an intervening variable in the Housing and Settlement Services Office, Mesuji Regency, Lampung Province. The population of this study was 50 people from all employees of the Department of Housing and Settlement Areas in Mesuji Regency, Lampung Province. Data analysis used PLS.

The results showed that there was an influence between Employee Loyalty on Work Discipline at the Housing and Settlement Area Services in Mesuji Regency, Lampung Province. There is an influence between Compensation on Work Discipline at the Housing and Settlement Area Services in Mesuji Regency, Lampung Province. There is an influence between the Work Environment on Work Discipline at the Housing and Settlement Area Services in Mesuji Regency, Lampung Province. There is an influence between Employee Loyalty on Employee Performance at the Department of Housing and Settlement Areas, Mesuji Regency, Lampung Province. There is an influence between Compensation on Employee Performance at the Housing and Settlement Area Services in Mesuji Regency, Lampung Province. There is an influence between the Work Environment on Employee Performance at the Housing and Settlement Area Services in Mesuji Regency, Lampung Province. There is an influence between Work Discipline on Employee Performance at the Housing and Settlement Area Services in Mesuji Regency, Lampung Province. the R2 value for employee performance variables as a mediating variable is 0.995, which means that this value identifies that variations in employee performance can be explained by exogenous latent variables (work loyalty, compensation and work environment) of 99.5% while the remaining 0.5% is explained by variables other. The R2 value for the work discipline latent variable is 0.787, which means that this value identifies that variations in work discipline can be explained by exogenous variables (work loyalty, compensation and work environment) of 78.7% while the remaining 21.3% is explained by variables that are not present in research. The greater the R-square number indicates the greater the independent variable can explain the dependent variable so that the structural equation is better.

Keywords: *Employee Loyalty, Compensation, Work Environment, Employee Performance With Work Discipline*

RIWAYAT HIDUP

Rini Tri Damayanti, dilahirkan di Palembang, 07 bulan Januari tahun 1988, merupakan anak ketiga dari pasangan H. Kasiono Soedjak dan Hj. Rani pada tahun 2013 menikah Teddy Apriansyah, S.H. dan telah dikaruniai dua orang anak yaitu Ahmad Thohir dan Tauffan Sero Wijaya

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 28 Mei 1999 di SD Negeri 130 Palembang, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama PGRI 6 Palembang lulus pada 28 Juni 2002 dan selanjutnya Sekolah Menengah Atas ARINDA Palembang pada tanggal 30 Juni 2005 dan lulus tahun 2009 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang.

Tahun 2019 sampai dengan sekarang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
SURAT PERNYATAAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
RIWAYAT HIDUP	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Pembatasan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian	13
1.6 Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
2.1 Kajian Pustaka	16
2.1.1 Kinerja Pegawai	16
2.1.2 Disiplin Kerja	20
2.1.3 Loyalitas Kerja Pegawai	25
2.1.4 Kepensasi	30
2.1.5 Lingkungan kerja	37
2.2 Penelitian Terdahulu	44
2.3 Kerangka Penelitian	49
2.4 Hipotesis Penelitian	54

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	56
3.2	Metode Penelitian	57
3.3	Populasi dan Sampel	57
3.4	Teknik Pengumpulan Data	58
3.5	Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	59
3.6	Teknik Pengujian Data	69
3.7	Pengujian Instrumen	70
3.8	Teknik Analisis Data	71
3.9	Uji Hipotesis	72

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Analisis	74
4.1.1	Deskriptif Data Demografis Responden	74
4.1.2	Deskriptif Data Jawaban Responden	77
4.1.3	Analisis Statistik Inferensial	82
4.1.3.1	Analisa Outer Model	83
4.1.3.2	Analisa Inner Model	88
4.1	Pembahasan Hasil	94
4.2.1	Pengaruh Loyalitas Kerja Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung	94
4.2.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung	95
4.2.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung	96
4.2.4	Pengaruh Loyalitas Kerja Pegawai Terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung	98
4.2.5	Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung	99

4.2.6	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung	100
4.2.7	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung	101
4.2.8	Pengaruh tidak langsung Loyalitas Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung	102
4.2.9	Pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung	103
4.2.10	Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung	104
BAB V KESIMPULAN, IMPIKASI DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	106
5.2	Implikasi Kebijakan	107
5.3	Saran	109
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Standar-Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Pegawai	2
Tabel 1.2 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai	3
Tabel 1.3 Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	45
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	56
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (<i>Z</i>)	61
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja (<i>Y</i>)	63
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Loyalitas Kerja Pegawai (<i>X1</i>)	65
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompensasi (<i>X2</i>)	67
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Lingkungan kerja (<i>X3</i>)	69
Tabel 3.7 Skala Likert	70
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	76
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	77
Tabel 4.4 kategori jawaban	78
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden Loyalitas Kerja Pegawai	78
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Responden Kompensasi	79
Tabel 4.7 Kategori Jawaban Responden Lingkungan Kerja	80
Tabel 4.8 Kategori Jawaban Responden Kinerja Pegawai	81
Tabel 4.9 Kategori Jawaban Responden Disiplin Kerja	82
Tabel 4.10 <i>Loading Factor</i>	85
Tabel 4.11 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	86
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas	87
Tabel 4.13 Nilai R-Square (R^2)	89
Tabel 4.14 Hasil F^2	90
Tabel 4.15 <i>Path Coefficients Direct Effect</i>	92
Tabel 4.16 <i>Path Coefficients</i>	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	53
Gambar 4.1 Full Model Setelah Dikalkulasi	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Diras Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung merupakan salah satu SKPD di bawah Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Musi Lampung beralamat Komplek penda mesuji, desa wiralaga mulya, kecamatan mesuji, kabupaten mesuji, provinsi lampung. Bidang Perumahan mempunyai tugas Bidang Perumahan mempunyai tugas melaksanakan pendataan, perencanaan, penyediaan, pembiayaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi di bidang perumahan. Bidang Kawasan Permukiman, Bidang Kawasan dan Permukiman mempunyai tugas melaksanakan pendataan, perencanaan, pencegahan dan peningkatan kualitas perumahan kumuh dan permukiman kumuh, serta pemanfaatan dan pengendalian kawasan permukiman. Bidang Pertanahan mempunyai tugas menyiapkan bahan dan materi pelaksanaan tugas di bidang pertanahan.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, pemerintah harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Wibowo (2016:3) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja

merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Faktor organisasi dapat pula memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui proses komunikasi yang efektif dan baik melalui komunikasi.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi pemerintah untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan pemerintahan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi pemerintah tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Berikut ini akan dijabarkan daftar penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 1.1
Standar-Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Pegawai
Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman
Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung

No	Nilai	Keterangan
1	91-100	Amat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Sedang
5	50 ke bawah	Kurang

Sumber: Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman

Tabel 1.1 merupakan tabel yang menunjukkan unsur-unsur penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung yang terdiri dari lima unsur diantaranya 91-100 merupakan standar nilai amat baik, 76-90 merupakan standar nilai baik, 61-75 merupakan standar nilai cukup, 51-60 merupakan standar nilai sedang dan 50 kebawah merupakan standar nilai kurang. Standar nilai kinerja pegawai diatas akan disesuaikan dengan rekapitulasi rata-rata nilai hasil kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung.

Tabel 2.1
Relapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai
Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman
Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung
Tahun 2021-2022

No	UNSUR PENILAIAN	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kejujuran	92	Amat Baik	85	Baik
2	Disiplin kerja	88	Baik	70	Cukup
3	Kerjasama	85	Baik	65	Cukup
4	Kerapian, kebersihan diri dan lingkungan	82	Baik	72	Cukup
5	Ketantan terhadap prosedur kerja	82	Baik	71	Cukup
6	Ketantan terhadap atasan	84	Baik	70	Cukup
7	Kemampuan bekerja sesuai skala prioritas	82	Baik	65	Cukup
8	Loyalitas dan dedikasi	85	Baik	78	Baik
9	Motivasi Kerja	85	Baik	65	Cukup
10	Komunikasi	83	Baik	70	Cukup
Jumlah		848	-	711	-
Rata-Rata		84,8%	Baik	71,1%	Cukup

Sumber : Laporan Tahunan.

Pada tabel 2.1 tentang hasil penilaian kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung dapat dilihat bahwa tahun 2021 rata-rata hasil penilaian kinerja sebesar 84,8%, sedangkan pada tahun 2022 sebesar 71,1%. Hal ini menandakan bahwa terdapat penurunan Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung. Hal ini harus menjadi perhatian bagi pimpinan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung agar dapat membuat strategi atau memberikan arahan kepada bawahan pentingnya meningkatkan kinerja kerja pada setiap diri pegawai karena dengan kinerja kerja yang baik maka akan meningkatkan dan mewujudkan tujuan dari Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung.

Loyalitas kerja merupakan suatu sikap mental pegawai yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan, sehingga pegawai akan tetap bertahan dalam perusahaan, tanpa mempedulikan kondisi perusahaan saat itu. loyalitas kerja kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seorang pegawai mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas kerja terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seorang pegawai mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Loyalitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena pegawai yang memiliki loyalitas kerja tinggi dianggap mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Loyalitas kerja merupakan kesetiaan pegawai terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab, sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan tersebut walaupun perusahaan dalam keadaan maju atau mundur. loyalitas kerja pegawai pada perusahaan diukur dari kepercayaan karyawan pada tujuan perusahaan, menerima tujuan sebagai karya mereka sendiri untuk kesejahteraan bersama, untuk tetap mengabdikan di perusahaan. Pegawai yang merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan hal tersebut mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Sikap loyal diperlukan agar pegawai tersebut dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Sikap loyalitas kerja ini berasal dari kesadaran yang tinggi bahwa antara pegawai dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti kepada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung peneliti menemukan bahwa penyebab turunnya loyalitas kerja pegawai yaitu banyak pegawai yang mengabaikan peraturan organisasi seperti meninggalkan tempat saat jam kerja tanpa ijin, pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan. Masih ada beberapa pegawai yang kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi. Kompensasi ini dapat dibagi ke dalam bentuk kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial

langsung terdiri dari gaji, bonus, dan upah lembur. Kompensasi finansial tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan yang meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung seperti program asuransi, tunjangan hari raya atau THR, tunjangan uang makan, dan tunjangan uang transportasi.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti kepada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung peneliti menemukan bahwa banyaknya pegawai yang mengeluhkan pembagian kompensasi yang tidak adil dan merata seperti tunjangan kinerja yang diberikan khususnya tunjangan kerja untuk staf kecil hanya mendapatkan tunjangan kerja sebesar Rp. 1.000.000, untuk eselon 4 sebesar Rp 3.000.000, eselon 3.b sebesar Rp 5.000.000, eselon 3.a sebesar Rp 10.100.000 dan eselon 2 sebesar Rp 12.000.000, hal ini dirasakan kurang adilnya dengan selisih jumlah yang diterima sangat kecil ditambah lagi tidak adanya honor tim, sebagian staf hanya menerima tunjangan kerja. Serta tidak adanya kenaikan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) selama tiga tahun belakangan ini sedangkan biaya hidup yang dirasakan oleh setiap pegawai semakin merambat.

Berikut ini TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) yang didapatkan oleh pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung dijelaskan oleh tabel berikut ini:

Tabel 3.1
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DINAS PERUMAHAN
DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN MESUJI LAMPUNG
TAHUN 2021-2023

NO	JABATAN	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Kepala Dinas	9.000.000	11.300.000	12.500.000
2	Sekretaris Dinas	7.500.000	10.100.000	10.100.000
3	Kepala Bidang	5.000.000	5.000.000	5.000.000
4	Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	3.000.000	3.000.000	3.000.000
5	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	3.000.000	3.000.000	3.000.000
6	Kepala Seksi	3.000.000	3.000.000	3.000.000
7	Staf	1.000.000	1.000.000	1.000.000

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman

Dapat diketahui Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Lampung khususnya pada bagian staf selama 3 (tiga) tahun belakangan ini tidak ada kenaikan, hal ini menimbulkan rasa tidak adil pada diri staf dengan adanya pembagian tunjangan yang tidak merata, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar dapat memperhatikan tunjangan yang diberikan kepada staf pegawai agar dapat mempertimbangkan kenaikan TPP khususnya pada staf pegawai, untuk menimbulkan rasa puas atas kompensasi yang diberikan hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai karena merasa dihargai dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti kepada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung dapat disimpulkan fenomena yang terjadi pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung dilihat dari segi lingkungan fisik seperti suasana kerja yang kurang kondusif. Beberapa ditemukan meja, kursi dan lemari pegawai rusak, hal ini mengganggu kenyamanan pegawai. Tata letak meja kerja pegawai yang berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya dan bunyak dari pegawai yang malah menghabiskan waktu berkerjanya dengan asik bermain handphone untuk menghilangkan rasa bosan tersebut. Sedangkan dari segi non-fisik ditemukan kurangnya komunikasi yang baik antara sesama pegawai maupun atasan sehingga membuat hubungan kurang harmonis dan mengakibatkan kinerja kerja pegawai ikut menurun, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan maupun pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung untuk dapat memperbaiki lagi hubungan komunikasi yang harmonis dan dapat meningkatkan kinerja pegawai didalam lingkungan kerja.

Dalam kaitan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, maka Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung sangat membutuhkan pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi standar kinerja organisasi tersebut. Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti kepada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung dapat disimpulkan fenomena dari disiplin kerja yaitu adanya beberapa pegawai yang sering tidak hadir dalam bekerja dan selalu mengakhiri pekerjaan terlalu awal yang disebabkan karena kemalasan ataupun kurang bertanggung jawabnya pegawai terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil data yang didapatkan bahwa pelanggaran disiplin pegawai pada setiap tahun terus meningkat hal ini membuktikan adanya kondisi yang buruk terhadap kinerja karyawan tersebut.

Dari fenomena-fenomena yang ditemukan penulis diatas, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang ingin dituangkan dalam penelitian yang berkaitan dengan "Pengaruh Loyalitas Kerja Pegawai, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung".

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang terjadi pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji, Provinsi Lampung, antara lain:

1. Masih kurangnya loyalitas kerja pegawai dengan kurang tanggungjawab dalam bekerja.
2. Kompensasi yang berupa tunjangan kerja belum memenuhi harapan pegawai.
3. Lingkungan kerja pegawai belum kondusif.
4. Menurutnya kinerja kerja pegawai karena absensi pegawai yang masih tinggi.
5. Kurang optimalnya kinerja pegawai.
6. Masih kurangnya kesadaran dalam diri pegawai untuk hadir tepat waktu.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji, Provinsi Lampung, maka penelitian ini memfokuskan pada Pengaruh Loyalitas Kerja Pegawai, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Loyalitas Kerja Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung?
4. Apakah terdapat pengaruh Loyalitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung?

5. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung?
6. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung?
7. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung?
8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Loyalitas Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung?
9. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung?
10. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk menganalisis atau membuktikan

1. Pengaruh Loyalitas Kerja Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung.
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung.
4. Pengaruh Loyalitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung.
5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung.
6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung.

7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung.
8. Pengaruh tidak langsung Loyalitas Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung.
9. Pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung.
10. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan ilmu yang mengenai Pengaruh Loyalitas Kerja Pegawai, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi masyarakat untuk menggali pemahaman ilmu yang lebih lanjut mengenai Pengaruh Loyalitas Kerja Pegawai, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zulfafa Publishing.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara, 2018, Workshop, *Workload Analysis Beban Kerja*. Joernul.
- As'ad, Mohammad. 2017. *Manajemen Personalia dan Bisnis*. Malang: Kabupaten Malang.
- Apriliani, M. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat*. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 4(3), 197-202.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. 2012. *Human Resource Management*. Sixth Edition. New York: McGrawHill.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. 2015. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSENA) Tbk SBU Distribusi wilayah 1 Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124.
- Casson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Prenada Media Group: Bandung.
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47-60. Desember (2016).
- Chairani, C. 2020. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang 1 (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridimanti)*.
- Fahmi, Irfan. 2017. *Analisa Laporan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, U. 2014. *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktindo Utama Samarinda*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172-185.

- Ginting, I. B. 2020. *Pengaruh Kompensasi Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karo* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Gozaly, J dan Wibawa, F.W. 2018. *Analisis Kepuasan Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan*. Jurnal Integra, 31.
- Handoko, 2014. *Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja*, Jurnal Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Vol 2: Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hessell. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta Jakarta.
- Hidayat, R. 2022. *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal* (Doctoral Dissertation).
- Khoiri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta.
- Kusumo, B.C.S. 2016. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Lasari, D. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandala Finance*.
- Liana, Y., & Megantoto, W. 2023. *Loyalitas Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Lensa Informatika Surabaya*. *INSPIRASI: JURNAL ILMU-ILMU SOSIAL*, 20(1), 821-829.
- Mangkunegara 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Melvani, F. N., & Sakarina, S. 2022. *Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Pabrik Sriwidjaja Palembang*. *Adminka*, 8(2), 21-28.
- Muhamad, A., Firdaus, M. A., & Azis, A. D. 2022. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Disiplin Kerja*. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 203-215.

- Nabawi, R. 2019. *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai*. *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Noviantoro, D. 2009. *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, serta Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Perkebunan Lumban Sumatra Indonesia Tbk Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Notoatmodjo, S. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang*. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Permata, D. A., Hamid, D., & Iqbal, M. (2015). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 26(2)*
- Putra, G. S., & Fernos, J. 2023. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang*. *Jurnal Valuasi Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Rivai, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Ritonga, S., & Sipahutar, R. 2023. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Hilton Medan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 78-91.
- Runtu, Julius. 2020. *Indikator Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Badan diskusi V MSDM II.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. 2016. *Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Saputra, D., & Fernos, J. 2023. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang*. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- Sari, P. M., Bakri, S. A., & Diah, Y. M. 2015. *Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada lembaga penjaminan mutu pendidikan Sumatera Selatan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 12(1), 87-96.

- Sure, M. S., Fofih, J. E., Marufu, H. A., & Nihu, S. S. 2023. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Loyaltias Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 557-563.
- Sedarmayanti 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Sinambela, 2017, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia Cetakan Delapan.
- Singudimedji 2018, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN Jakarta.
- Siswanto 2017, *Pengantar Manajemen*. Jakarta Bumi Aksara.
- Sudiana, S., & Rusmana, S. C. 2023. *Pengaruh Kompensasi Dan Loyaltias Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan)*
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.Susanto (2014:15)
- Syahidin, S., Syafii, M., & Siropuzilam, S. 2022. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610-1617.
- Waty, N. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Yang Dimediasi Etos Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan (Doctoral dissertation, 021008-Universitas Tridinanti)*.
- Wan Desi, 2012. *Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah*. E-mail: wandesiarisandi@vmail.com.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.