

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN
PERIKANAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Hari Apriyansyah

92220041



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada Universitas
Muhammadiyah Palembang**

**Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang Dipertahankan pada
tanggal 10 September 2022 Di Universitas Muhammadiyah Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2022**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

NAMA : Hari Apriyansyah

NIM : 92220041

Telah Dipertahankan Di Hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada Tanggal 10 September 2022

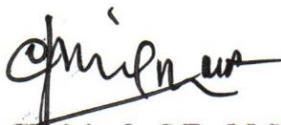
Ketua



Dr. M. Idris, S.E., M.Si.

NIDN/NBM: 0213106001/786010

Sekretaris



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

NIDN/NBM: 0211116203/859193

Anggota I



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.

NIDN/NBM: 0205026201/859197

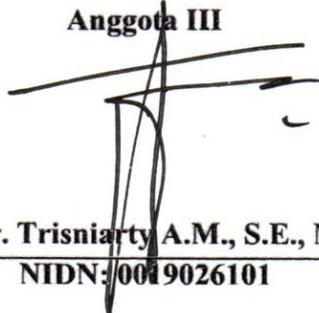
Anggota II



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.

NIDN/NBM: 0206016702/790999

Anggota III



Dr. Trisniarty A.M., S.E., M.M.

NIDN: 0019026101

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

NAMA : Hari Apriyansyah

NIM : 92220041

**Disetujui Untuk Disampaikan Kepada Panitia Penguji
Pada Tanggal 7 September 2022**

Pembimbing 1



Dr. M. Idris, S.E., M.Si.
NIDN/NBM: 0213106001/786010

Pembimbing 2



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN/NBM: 0211116203/859193

**Mengetahui
Ketua Program Studi**



Dr. Choiriyah, SE., M.Si
NIDN/NBM: 0211116203/859193

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hari Apriyansyah
NIM : 92220041
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

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

Palembang,
Yang membuat pernyataan,



Hari Apriyansyah
92220041

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE AND WORK
COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MARINE AND
FISHERIES DEPARTMENT OF SOUTH SUMATRA PROVINCE**

HARI APRIYANSYAH

Hari. 2022. The Effect of Work Environment, Work Discipline and Work Compensation on Employee Performance at Marine and Fisheries Department of South Sumatra Province. Thesis. Program Management Studies, Postgraduate Program, University of Muhammadiyah Palembang. Supervisor: (I) Dr. M. Idris, S.E., MM, (II) Dr. Choiriyah, SE., M.Sc.

Abstract

The purpose of this study to determine the effect of the work environment, work discipline and work compensation on employee performance at the Marine and Fisheries Department of South Sumatra Province. The research method used is associative research using a population of 109 employees of the Marine Affairs and Fisheries Department of South Sumatra Province, the sample technique is random sampling using the issac and Michael formulas obtained by 78 employee respondents. The analysis technique uses Instrument Test, Classical Assumption Test and Multiple Linear Regression with the help of SPSS 25 program. Based on the results of the study known that the Work Environment, Work Discipline and Work Compensation both partially and together can explain the variables of the Employee Performance of the Maritime and Fisheries Department of South Sumatra Province.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Work Compensation, Multiple Linear Regression

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

HARI APRIYANSYAH

Hari. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Tesis. Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing: (I) Dr. M. Idris, S.E., MM, (II) Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian Asosiatif yang menggunakan populasi sebanyak 109 pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan, teknik sampel yaitu *random sampling* menggunakan rumus Issac dan Michael yang diperoleh 78 responden pegawai. Teknik analisis menggunakan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik dan Regresi Linear Berganda dengan bantuan program SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja, Regresi Linear Berganda

PRAKATA

Assalamualaikum, Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal tesis yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.**

Penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan dalam menyusun tesis, dikarenakan terbatasnya pengalaman penulis oleh karena itu penulis sangat menghargai kritik dan saran yang diberikan oleh semua pihak. dan jika penelitian ini pada akhirnya bisa diselesaikan dengan baik tentulah karena bantuan dan dukungan dari banyak pihak terkait. Untuk itu, penulis sampaikan rasa terima kasih kepada pihak yang telah membantu, diantaranya:

1. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. Selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Choiriyah , S.E., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang dan juga selaku Pembimbing dua, terima kasih atas bimbingan dan motivasinya.
4. Dr. M. Idris, S.E., M.Si Selaku pembimbing pertama, terima kasih atas bimbingan dan motivasinya.
5. Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.M. Selaku penguji, terima kasih atas arahan dan bimbingannya

6. Dr. Trisniarty A.M., S.E., M.M. Selaku penguji, terima kasih atas arahan dan bimbingannya
7. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Magister Manajemen, atas ilmunya yang penulis terima.
8. Bapak dan Ibu staf dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang..
9. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang yang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya .

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya. Dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Palembang, Agustus 2022
Penulis,

Hari Apriyansyah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Pengetahuan yang baik adalah yang memberikan manfaat, bukan hanya diingat”.

(Imam Syafi’i)

“Hiduplah seakan-akan kamu akan mati hari esok dan belajarlh seolah kamu akan hidup selamanya”.

(Mahatma Gandhi)

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”.

(QS. Ar Rad: 11)

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan kepada:

1. Terimakasih untuk tiada putusnya doa dan cinta dari keluargaku terkhusus untuk ayahku K.A Roni dan mamakku Jamilah, berkat doa tulus orang tuaku aku bisa sampai di tahap ini, serta tak lupa untuk papa dan almh mama mertua, yg turut selalu mendoakan langkahku.
2. Untuk Istriku Desty Nurindah sari, dan Anak- anaku Muhamad Arsyia Razka Apriyansyah dan Mikhayla Azzahra Apriyansyah, terimakasih, untuk doa, cinta serta dukungan yg kalian beri untuk papa. kalian adalah sumber semangat dalam setiap perjuangan papa.
3. Terimakasih untuk Teman teman angkatan 30 Prodi Magister Manajemen PPS Universitas Muhamadiyah Palembang yang saling mendukung, saling memberikan semangat dan Motivasi sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
4. Terkhusus ucapan terimakasih untuk ayundaku Ibu Kartika Sandra Desi (ayuk cici) yang selalu suport dan memberikan semangat untuk bisa menyelesaikan kuliah S2 dan Tesis ini .

DAFTAR ISI

COVER	
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
.....	Error! Bookmark not defined.
A. Kajian Pustaka	Error! Bookmark not defined.
1. Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
2. Lingkungan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
3. Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
4. Kompensasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
B. Kerangka Pemikiran.....	Error! Bookmark not defined.
C. Hipotesis	Error! Bookmark not defined.

BAB III METODOLOGI PENELITIANError! Bookmark not defined.

A. Jenis PenelitianError! Bookmark not defined.

B. Objek PenelitianError! Bookmark not defined.

C. Operasional VariabelError! Bookmark not defined.

D. Populasi dan SampelError! Bookmark not defined.

**E. Metode, Instrumen pengumpulan data dan jenis data yang digunakanEr
ror! Bookmark not defined.**

1. Metode Pengumpulan Data.....**Error! Bookmark not defined.**

2. Jenis Data yang digunakan.....**Error! Bookmark not defined.**

F. Metode Pengujian DataError! Bookmark not defined.

1. Uji Validitas**Error! Bookmark not defined.**

2. Uji Reliabilitas**Error! Bookmark not defined.**

G. Rancangan Analisis Data.....Error! Bookmark not defined.

1. Teknik Analisis Deskriptif**Error! Bookmark not defined.**

2. Uji Asumsi Klasik**Error! Bookmark not defined.**

3. Analisis Regresi Linear Berganda.....**Error! Bookmark not defined.**

4. Uji Koefisien**Error! Bookmark not defined.**

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASANError! Bookmark not
defined.**

A. Hasil Penelitian.....Error! Bookmark not defined.

1. Deskripsi Data Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**

2. Uji Instrumen**Error! Bookmark not defined.**

3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden**Error! Bookmark not
defined.**

4. Uji Asumsi Klasik.....**Error! Bookmark not defined.**

5. Analisis Regresi Berganda**Error! Bookmark not defined.**

6. Hasil Pengujian Hipotesis**Error! Bookmark not defined.**

B. Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Simpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Saran.....	Error! Bookmark not defined.
KUESIONER PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel III. 1 Operasional Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel III. 2 Jumlah Sampel Issac dan Michael	Error! Bookmark not defined.
Tabel III. 3 Instrumen Skala Likert	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 1	Statistik
Deskripsi.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 2 Karakteristik data responden	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 3 Hasil Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 4 Hasil Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 5 Deskripsi Variabel Kinerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 6 Deskripsi variabel Lingkungan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 7 Deskripsi variabel Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 8 Deskripsi variabel Kompensasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 9 Hasil Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 10 Hasil Uji Multikolinieritas	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 11 Uji Heterokedastisitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 12 Uji Regresi Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 13 Uji F	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 14 Uji t.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 15 Uji Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka PemikiranError! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Karena berkembang atau tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas pegawainya. Hubungan antara pegawai dan organisasi adalah hubungan yang saling bergantung dan saling menguntungkan kedua belah pihak. Karena organisasi membutuhkan pegawai sedangkan pegawai membutuhkan organisasi untuk pemenuhan kebutuhannya.

Kemajuan suatu organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Karena berkembang atau tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas pegawainya.

Menurut Mangkunegara (2017: 117) kinerja pegawai bentuk hasil kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Silaen (2021: 7) penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting untuk melihat perkembangan kinerja pegawai, jika terdapat masalah dapat diidentifikasi dan mencari solusinya agar kegiatan di organisasi tidak mendapatkan hambatan. Sehingga kinerja yang baik dari pegawai akan membantu organisasi menyelesaikan permasalahan yang ada dengan efektif dan efisien.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka organisasi juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan terdapat pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun meskipun memiliki pengalaman kerja yang cukup baik.

Menurut Dewi (2019: 1) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan secara proaktif,

SDM harus menjadi manusia-manusia yang pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Menurut Sedarmayanti (2016: 21) lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang mana segala sesuatunya berada di sekitar pegawai. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik ketika pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya semaksimal mungkin, nyaman dan bebas dari gangguan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang nyaman pada pegawai dalam menjalankan tugasnya. Menurut Nitisemito (dalam Winarsih, 2020: 183) lingkungan kerja lebih menitik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja. Adapun indikator yang ada dalam lingkungan kerja seperti ruangan, suhu udara maupun kebisingan. Berdasarkan penjelasan di atas lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai dan didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Mandasari (2020), Ghalib (2020) dan Suryadi (2022) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Dewi (2019: 93) disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Sedangkan menurut Supomo (2018: 135) disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku pegawai dalam organisasi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh organisasi, agar dapat mencapai tujuan dari organisasi. Disiplin kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang

mampu mempengaruhi organisasi, oleh karena ini organisasi perlu mengawasi kegiatan-kegiatan yang dilakukan pegawai saat bekerja. Ketika ada tindakan indisipliner dari pegawai maka pihak organisasi secara tegas memberikan sanksi pada pegawai yang melanggar aturan organisasi.

Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik mendedikasikan diri untuk organisasi, kedisiplinan yang tinggi, serta mempunyai kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Kemudian, kedisiplinan kerja di organisasi biasanya dikenal dengan integrity, bagaimana seorang pegawai menjalankan tuntutan tugas tanggung jawabnya sesuai dengan aturan ataupun prosedur yang ada diorganisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga mereka memiliki kesadaran bahwa tidak boleh dilakukannya pemborosan waktu dan energi.

Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Afriyelnaidi (2018), Sulistiani (2020) dan Widyawati (2021) yang memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi merupakan biaya yang dikeluarkan oleh organisasi, dengan adanya kompensasi dari organisasi diharapkan pegawai dapat bekerja dengan optimal dan pegawai berusaha mendapatkan prestasi kerja sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik dan mendapatkan keuntungan. Menurut Mujannah

(2019: 1) kompensasi merupakan pendapatan yang didapat pegawai yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan dan jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi finansial maupun non finansial diberikan berdasarkan kebijakan organisasi terhadap semua pegawai dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Studi tentang program gaji dan insentif juga menunjukkan bahwa pengakuan berdampak positif pada kinerja baik hanya pemberian penghargaan maupun dihubungkan dengan penghargaan finansial. Pemberian kompensasi masih menerapkan sistem yang tradisional yang berdasarkan dari tingkat golongan, pangkat dan senioritas. Sistem ini dirasakan kurang adil dikarenakan pegawai yang bekerja dengan optimal dan berusaha mencapai target akan mendapatkan kompensasi yang sama dengan pegawai yang bekerja hanya memenuhi dan menjalankan tugasnya. Sistem pemberian kompensasi yang kurang adil dan masih rendah juga dirasakan oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Ada beberapa pegawai yang bekerja secara maksimal untuk organisasi akan tetapi tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerjanya.

Dalam Peraturan Pemerintah nomor 26 tahun 2001 terdapat aturan yang berkaitan dengan gaji Pegawai negeri Sipil berdasarkan pangkat dan golongan, sedangkan untuk kompensasi seperti insentif, uang lembur dan tunjangan diatur oleh masing-masing instansi. Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan mempunyai jabatan fungsional yang mempunyai peranan dalam melaksanakan program kerja. Pada jabatan fungsional penerimaan

kompensasi juga telah diatur oleh pemerintah dan terdapat juga kebijakan instansi yang mendapatkan fasilitas kendaraan, akan tetapi pemberian tersebut belum memadai sebagai pegawai dalam mendukung kegiatan dalam menjalankan pekerjaan pegawai. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rudlia (2016), Azikin (2019) dan Hasanah (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kementerian Kelautan dan Perikanan merupakan sebuah tantangan sekaligus peluang untuk mengembangkan sektor kelautan dan perikanan Indonesia. Hal ini dikarenakan Indonesia sebagai negara kepulauan dengan jumlah pulau 17.500 dan garis pantai sepanjang 81.000 km, tidak hanya sebagai negara kepulauan terbesar di dunia tetapi juga menyimpan kekayaan sumberdaya alam laut yang besar dan belum dimanfaatkan secara optimal. Adapun permasalahan yang terjadi di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan dalam kenyataan kinerja seseorang akan dapat berbeda dengan orang lain. Setiap organisasi akan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja pegawai, setiap pimpinan dalam organisasi akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Agar tercapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam organisasi tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah lingkungan kerja, Kedisiplinan dan kompensasi.

Fenomena kinerja yang ditemukan saat melakukan survey awal ditemukan pegawai yang bekerja sebatas menyelesaikan program kerja yang ada, belum untuk meningkatkan kualitas kerja agar lebih baik, terdapat beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu akan tetapi masih ada beberapa program kerja yang belum terlaksana di tahun sebelumnya dan ketika pegawai menghadapi suatu tugas yang menantang yang tidak dapat dilakukan dengan cepat atau menemukan hambatan, pegawai tersebut tidak berusaha mencari atasan untuk meminta bimbingan tentang cara menyelesaikan tugas.

Lingkungan kerja yang ada pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan masih terdapat pencahayaan yang masih kurang sehingga pegawai harus menyalakan lampu agar pencahayaan cukup, masih terdapat ruangan yang kurang ventilasi udara yang memadai serta masih sering terdengar suara kendaraan yang mengganggu pegawai menjalankan tugasnya.

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan sudah memiliki aturan dan prosedur yang jelas terkait dengan sanksi hukuman agar kelalaian yang dilakukan oleh pegawai dapat dilakukan dengan adil. Hanya saja, berdasarkan hasil survey awal ada beberapa pimpinan yang kurang dapat memberikan contoh yang baik, salah satunya terkait dengan kedisiplinan waktu, masih ada beberapa pimpinan yang datang terlambat namun sanksi hukuman tidak dapat diterapkan secara adil. Selain itu, sejauh ini hubungan yang terjalin dengan rekan kerja hanya sebatas membahas pekerjaan, sehingga kurangnya kebersamaan antar pegawai.

Fenomena kompensasi terkait dengan gaji pokok dan tunjangan diberikan setiap satu bulan sekali sesuai dengan ketentuan pembayaran kinerja pegawai. Hanya saja, masih didapat karyawan yang mendapatkan gaji lebih besar dengan Pendidikan yang rendah dan masa kerja yang sedikit. Sehingga dianggap kurang adil, tunjangan yang belum memenuhi kebutuhan pegawai dan fasilitas yang diberikan terkadang masih sulit untuk digunakan secara lebih merata pada setiap pegawai yang ada.

Penelitian yang dilakukan oleh Suparman (2020) dan Sabilalo (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Faradillah dan Heruwanto (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Tusholillah (2019) dan Irawan (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Cay Sam (2022) dan Risma (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Mundakir (2018) dan Rianda (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan Andriani (2022) dan Mulang (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun terlepas dari hal-hal tersebut, secara umum manusia dan potensinya merupakan elemen utama keberhasilan suatu organisasi. Berdasarkan latar belakang penelitian dan research gap, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan dan sumbangan yang berarti dalam pengembangan kelautan dan perikanan yang ada di Indonesia. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan posisi nilai organisasi.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan organisasi untuk memperbaiki organisasi kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Afriyelnaidi. 2018. Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Motivasi dan Disiplin Kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Kapuas. Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen. Vol. 2, No. 1, hlm. 63-73
- Agus, Tri. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Team Work terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo. JAMBURA. Vol. 4, No. 2, hlm. 170-174
- Andriani, Esa. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Vol. 5, No. 4, hlm. 270-279
- Aulia, Faradilla. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance. Jurnal Profitability. Vol. 3, No. 1, hlm. 66-90
- Azikin, Sri Reski. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Vol. 2, No. 1, hlm.
- Bagus, Agung, Suwandana. 2022. The Effect of Work Environment, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. EJMR. Vol. 7, No. 3, hlm. 26-30
- Butar Bosman, Nawangsari Lenny. 2022. The effect of compensation and work discipline on employee performance through work motivation secretariat of DPRD DKI Jakarta Province. DIJEMSS. Vol. 3, No. 4, hlm. 468-486
- Cay Sam. 2022. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pesona Cahaya di Serpong Tangerang Selatan. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol. 4, No. 3, hlm. 474-482
- Dewi, Desillia Purnama. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS
- Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan <http://dislutkan.sumselprov.go.id/tentang-kami> (diakses 16 agustus 2022, 14:42 wib)
- Faradiba. 2020. Penggunaan Aplikasi SPSS untuk Analisis Statistika. Jakarta: Universitas Kristen Indonesia

- Ghalib, Evan. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *Proceeding of Management*. Vol. 7, No. 2, hlm. 5545-5555
- Hamali, Yusuf Arif. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Jakarta: CAPS
- Handoko, T.H. 2015. *Manajemen, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Hasanah. 2021. Pengaruh Kompensasi serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hatindo Metal Utama. *JMMB*. Vol. 2, No. 2, hlm. 86-92
- Hasibuan, SP Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heruwanto, Joni. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusamulti Tangerang. Vol. 17, No. 1, hlm. 69-78
- Iptian, Riut. 2020. The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Jurnal of Multicultural and Multireligious Understanding*. Vol. 7, No. 2, hlm. 145-152
- Irawan, Doni. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *JIMAWA*. Vol, 1, No. 3, hlm. 176-185
- Jufrizen. 2018. Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *NCAMB*. Vol, 1. No, 1, hlm. 405-424
- Karina, Vicky. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hade Dinamis Sejahtera. Vol, 2, No. 1, hlm. 89-102
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Kusumastuti, Ita. 2019. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Rekomendasi*. Vol. 3, No. 1, hlm. 43-53
- Lesmana, Muhammad Taufik. 2022. The Influence of Work Environmen, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *IJESSET*. Vol. 1, No. 1, hlm. 36-49
- Mandasari, Jenita. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas

Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mujanah, Siti. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara

Mulang, Hastuti. 2022. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomika*. Vol. 6, No. 2, hlm. 537-548

Mundakir. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. *BMAJ*. Vol. 1, No. 1, hlm. 37-48

Nugraha, Dion Alan. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir*. Vol. 6, No. 1, hlm. 81-93

Priyatno, D. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI)

Putri, Intan Diana. 2021. Intan (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara. Vol. 2, No. 2, hlm. 1-7

Rianda, Sevynica. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Rajasaland Bandung. Vol. IX, No. 2, hlm. 192-203

Risma, Ganiar. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRBIS*. Vol. 8, No. 1, hlm. 30-36

Rudlia. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Sangihe. *Jurnal Riset dan Manajemen*. Vol. 4, No. 3. Hlm. 257-268

Sabilalo, Mahmudin A. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Management and Bisnis*. Vol. 3, No. 2, hlm. 151-169

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama

- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Silaen, Novia Ruth. 2021. *Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Bandung: Widia Bhakti Persada
- Silaen, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiani, Safitri. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan Direktorat Jendral Perikanan Budidaya Republik Indonesia. *Jurnal Ekonomi*. Volume, 22. No, 22, hlm. 178-190
- Suparman, Dadang. 2020 Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Progo. *Jurnal Ekonomidia*. Vol. 9, No. 2, hlm. 21-36
- Supomo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk mahasiswa dan umum)*. Bandung: Yrama Widya
- Suryadi, Ihsan. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 2, No. 2, hlm. 223-229
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suyandini, Mediana. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Vol. 2, No. 3, hlm. 135-141
- Tusholilah, Mardiyah. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*. Vol. 5, No. 2, hlm. 1-11
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Kencana
- Widyawati, Erni. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Soetomo Business Review*. Vol. 2, No. 3, hlm. 106-112
- Winarsih, Wiwin. 2020. Peranan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manivestasi*, Vol. 2, No. 2, hlm. 181-191