

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN DAN KAWASAN PEMUKIMAN PROVINSI PAPUA

Michael Fransiscus Albertho, Muhdi B. Hi. Ibrahim, Achmad Idrus, Yaya Sonjaya
Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Yapis Papua

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pendekatan kausalitas. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua yaitu sebanyak 452 pegawai, Teknik pengambilan sampel *Non Probability Sampling* peneliti menggunakan metode sampling aksidental (*accidental sampling*) dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden.

Berdasarkan hasil analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan uji regresi, Uji T secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan Uji F hasil disimpulkan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,576, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama SDM mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pengelolaan kinerja pegawai merupakan suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan kinerja pegawai dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Profesionalisme ASN seringkali dipertanyakan. Peran, fungsi dan kedudukan ASN sangat menentukan sukses atau tidaknya program pembangunan pemerintah.

Berdasarkan fenomena yang terjadi terkait Profesionalitas Pegawai Aparatur Sipil Negara di Indonesia yang dilansir dari kumparan.com menunjukkan bahwa nilai Indeks Profesionalitas kinerja ASN Provinsi di Indonesia pada 2019 secara keseluruhan berada dalam kategori “rendah”. Meskipun ada yang berada di level “sedang”, hanya 3 provinsi, yaitu DKI Jakarta, Jawa Barat dan Sumatera Barat. 31 provinsi di Indonesia lainnya pada kelompok rendah/sangat rendah.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja pegawai, banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai baik yang berhubungan langsung dengan pegawai itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan Organisasi dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Simanjatak (2007) faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu: pertama,

yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan. Kedua, berupasarana pendukung yang meliputi: a). Lingkungan kerja (produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja). b) Kesejahteraan karyawan (Manajemen dan hubungan industry)

Faktor pertama yang sangat penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu perlu ditegakkannya kedisiplinan kerja, seseorang pegawai/Karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Dunggio, 2013). Katiandagho, dkk (2014) menyatakan tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai harapan, pernyataan ini didukung hasil penelitian (Sunarto dkk, 2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Deni dan Heliyani, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Ningsih dkk, 2020) yang menunjukkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Faktor kedua yang menjadi daya tarik dalam penelitian ini adalah kompensasi. Menurut Dessler yang dikutip oleh Tulenan (2015) mengemukakan bahwa “*compensation as all forms of payments or rewards given to employees which arise*

from employment”. dimana kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan. Menurut Edwin B. Flippo dalam Faslah & Astrini (2017) menyatakan bahwa “*Compensation as the adequate and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives*”. yang artinya, kompensasi sebagai remunerasi pribadi yang memadai dan merata untuk kontribusinya pada tujuan organisasi. Dengan katalain, imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah bentuk remunerasi pribadi atas kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ningsih dkk, 2020) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, penelitian (Kustanto, Devit Ardi, 2019) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan (Wardhana, Wisnoe Satria 2019) Kompensasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan, namun ketiga penelitian tersebut bertolak dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu dan Liana, 2020), (Wijaya dkk, 2019) dan (Manalu, Ferry Muliadi 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Faktor lain yang memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai ASN yaitu Lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik segala sesuatu yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Menurut Sunyoto yang dikutip dalam Wahyuningsih (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktifitas bekerja. Dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman sangatlah penting bagi karyawan. Hasil penelitian (Sunarto dkk, 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan terhadap kinerja pegawai dan penelitian (Deni dan Heliyani, 2020) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Kustanto, Devit Ardi, 2019) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun ketiga penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian (Wijaya dkk, 2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Variabel Kompensasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dan penelitian (Manalu, Ferry Muliadi 2019) menunjukkan hasil penelitian Variable lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari latar belakang masalah terkait fenomena yang terjadi tentang kinerja pegawai ASN di lingkungan Instansi Pemerintah dan berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang masih terdapat fenomena perbedaan hasil penelitian (*Research Gap*), maka peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian lanjutan yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua**”.

1.1 Rumusan Masalah

- Apakah Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua?
- Apakah Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua?
- Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua?
- Apakah Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua?

1.2 Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua.
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua.
- Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua
- Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua.

2. Kerangka Teoritis dan Hipotesis Penelitian

2.1 Kinerja Pegawai

Beberapa definisi kinerja menurut pendapat para ahli sebagai berikut: Mangkunegara (2011:67), Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Wirawan (2012:18) kinerja karyawan adalah keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013:263) kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode

tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal: standar, target, sasaran, kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama. Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

2.2 Disiplin Kerja

Dalam menjalankan tata tertib dan kelancaran tenaga kerja diperlukan suatu peraturan atau kebijakan dari perusahaan. Menurut Vietzhal Rivai dan Jauvani Sagala (2010: 825) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan.

Disiplin Pegawai Negeri sipil dalam peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 pasal 1 nomor 1 adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang di tentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak di taati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut bertanggung jawab terhadap segala aktivitas yang berada di bawah pengendaliannya.

2.3 Kompensasi

Pemberian Kompensasi kepada karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena dengan adanya kompensasi tersebut karyawan akan merasa senang karena hasil kerja mereka mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Menurut Hasibuan (2013:117) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Hadari Nawawi (2005:315) Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:181) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan

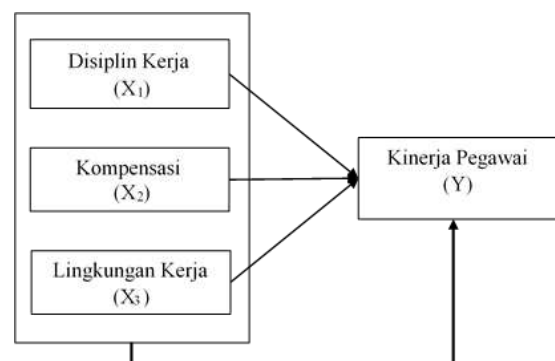
sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.4 Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan, mutasi promosi. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara 2001:68). Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankantugas-tugas yang dibebankan

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini diambil berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian terdahulu. Kerangka konsptual yang diajukan dalam penelitian ini meliputi Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen, dengan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

2.6.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Vietzhal Rivai dan Jauvani Sagala (2010:825) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan, Sebagaimana penelitian hasil penelitian (Sunarto dkk, 2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Deni dan Heliyani, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota, berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2.6.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Nitisemito (1996) pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keshahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Hasil penelitian (Ningsih dkk, 2020) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia, penelitian (Kustanto, Devit Ardi, 2019) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta dan (Wardhana, Wisnoe Satria 2019) Kompensasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Swabina Gatra Gresik. Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis kedua yang diajukan yaitu:

H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

2.6.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian penelitian (Sunarto dkk, 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok dan penelitian yang dilakukan (Deni dan Heliyani, 2020) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota dan penelitian (Kustanto, Devit Ardi, 2019) Lingkungan kerja fisik berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang ketiga diajukan yaitu:

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pegawai

2.6.4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Suatu organisasi dikatakan berhasil jika kinerja yang dihasilkan pegawainya tinggi. kinerja Pegawai yang tinggi akan menunjang produktivitas perusahaan serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau sebaliknya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya organisasi dapat memberikan keseimbangan dan keadilan dalam penerapan Disiplin kerja secara keseluruhan, pemberian kompensasi sesuai hasil kerja karyawan, dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. (Malayu S.P Hasibuan, 2014)

Dari Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Ningsih dkk, 2020) dan (Kustanto, Devit Ardi, 2019) menunjukkan adanya secara simultan variabel disiplin kerja, Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis keempat yang diajukan yaitu:

H₄ : Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai

3 Metode Penelitian

3.1 Jenis dan rancangan penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory*), penelitian ini berupaya menjelaskan hubungan antara variable-variabel dan pengaruhnya dengan pengujian hipotesis (Sugiyono, 2013). Rancangan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini dilakukan menguji jalur empiris dan pengukuran berdasarkan teori yang ada. rancangan penelitian ini merupakan penelitian model *survey* dengan menggunakan instrument kuesioner. Metode penelitian *survey* dilakukan untuk mendapatkan data opini individu responden. Penelitian ini menguji pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua,

3.2 Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi pada penelitian ini yaitu pada Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. Waktu Penelitian akan direncanakan selama 3 (tiga) bulan mulai bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2021

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan kumpulan elemen-elemen berkaitan dengan apa yang peneliti harapkan dalam mengambil beberapa kesimpulan, (Noch, 2015). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua yaitu sebanyak 452 pegawai:

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili dari keseluruhan populasi. Menurut Arikunto (2002:102) menyatakan: "Apabila subyeknya kurang dari 100, diambil semua sekaligus sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika jumlah subyek lebih dari 100 maka diambil 10-15%, atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan dengan pendapat di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini di ambil sebanyak 100 responden atau sebesar 22,12% dari jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel *Non Probability Sampling* peneliti menggunakan metode sampling aksidental (*accidental sampling*). Menurut Santoso Sugiyono (2009:221) *accidental sampling* (convenience sampling) adalah prosedur sampling yang memilih sampel dari orang atau unit yang paling mudah dijumpai atau diakses yaitu mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan.

3.3 Variabel Penelitian

3.3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas/independen adalah: variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

3.3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator-indikator Disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: a. Taat terhadap aturan waktu b. Taat terhadap peraturan organisasi, c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan d. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi.

b. Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. (Moeheriono, 2014), Indikator-

indikator Kompensasi dapat diukur dengan indikator (Hasibuan 2017) sebagai berikut:

- 1) Kompensasi Langsung, meliputi: a). Gaji, b). Upah, c). Insentif,
- 2) Kompensasi Tidak Langsung, meliputi a). Asuransi, b). Tunjangan dan c) Pensiun

c. Lingkungan Kerja (X_3)

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Pewarnaan Ruangan, meliputi; warna dinding
- 2) Penerangan Cahaya meliputi; intensitas cahaya
- 3) Pertukaran Udara, meliputi; a). Suhu Udara dan b) Alat Pengatur Suhu Udara,
- 4) Suara Bising, meliputi; a). Alat Peredam Suara, b) Kebisingan
- 5) Keamanan Kerja, meliputi; a). Jaminan Keselamatan Pegawai, b) Jaminan Keselamatan

d. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator Kinerja Pegawai sebagai berikut:

- 1) Kualitas Pekerjaan, meliputi; a). Hasil kerja yang diperoleh, b). Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi, c). Manfaat hasil kerja
- 2) Ketepatan Waktu, meliputi; a). Penataan rencana kerja, b). Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja, c). Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas.
- 3) Prakarsa, meliputi; a). Pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi, b). Tindakan untuk menyelesaikan yang dihadapi
- 4) Kemampuan, meliputi; a). Kemampuan yang dimiliki, b). Keterampilan yang dimiliki, c). Kemampuan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki

3.4 Metode Analisis Data

3.4.1 Teknik pengumpulan data

a. Data Primer

Data yang diperoleh penulis secara langsung pada obyek penelitian, melalui Observasi, Interview, Kuisisioner dan Dokumentasi

b. Data Sekunder

Data data yang diperoleh melalui pengumpulan bahan-bahan atau data-data yang berkaitan dengan variabel penelitian.

3.4.2 Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen Data

1). Uji Validitas

Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* pada $\alpha = 5\%$.

2). Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Crombach alpha*. Reliabilitas dikatakan baik apabila besarnya α mendekati 1, bahwa kriteria α dikatakan reliabel apabila koefisien α *crombach* lebih besar dari 0,61 - 0,80. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian adalah reliabel sehingga dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut

b. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Tujuan dari uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah residual tersebut secara normal atau tidak *P-Value* uji kenormalan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* paling rendah atau lebih besar dari 0,05

2). Uji Autokorelasi

Pengujian ini menggunakan *Durbin Watson* (DW). autokorelasi dapat terjadi apabila hasil regresi menunjukkan kondisi : DW statistik < 4-DW Lower (Tabel) atau DW Statistik > DW Upper (Tabel)

3). Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinier antar variabel, dapat dilihat dari *variable Inflation* (VIF) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai VIF < 10, maka mengindikasikan bahwa dalam model tidak terdapat multikolinier

4). Uji Homokedastisitas

Homokedastisitas ingin terpenuhi, maka nilai signifikan untuk semua variabel pada nilai mutlak residual harus lebih besar dari 0,05

c. Analisis Uji Regresi

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Dengan menggunakan pengolahan program SPSS. Versi 22.0, dengan formula Regresi Linier Berganda sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e^i$ (Sugiyono, 2013), dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Kompensasi

X_3 = Lingkungan Kerja

e^i = faktor galat (Gangguan)

3.4.3 Uji Hipotesis

a. Analisis Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% atau $\alpha = 0.05$. jika $t_h > t_t$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $t_h < t_t$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

b. Analisis Uji Simultan (uji f)

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau $\alpha = 0.05$, artinya kemungkinan munculnya kesalahan dalam menerapkan hasil penelitian pada populasi adalah 5%. jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Analisis Uji Koefisien Determinasi (uji R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi bebas dengan nilai koefisien determinasi antara nol dan satu variabel bebas yang memiliki kuadrat korelasi tertinggi merupakan variabel yang paling dominan dapat diketahui dari korelasi parsial t_h terbesar, probabilitas terkecil atau dari koefisien regresi (b) terbesar

4 Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1 Pengujian Instrumen Data

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa semua item pertanyaan dari setiap variabel penelitian memiliki nilai korelasi *product moment* atau nilai r hitung lebih besar dari nilai kritis r tabel dengan $\alpha = 0,05$ atau 5% dan *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing indikator > 0,1654. Dengan demikian secara umum semua item pertanyaan dari setiap variabel adalah valid. Dengan demikian dapat dilanjutkan untuk melakukan analisis selanjutnya.

a. Uji Reliabilitas

uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode berdasarkan skala *alpha cronbach's*. Nilai *alpha cronbach's* Berdasarkan hasil uji realibilitas diketahui bahwa seluruh variabel yang diuji memiliki nilai *alpha cronbach's* antara 0,61 sampai dengan 0,80. Dengan demikian seluruh variabel yang diteliti berada pada kategori sangat reliabel sehingga analisis dapat dilanjutkan.

Tabel. 4.1.

Hasil Pengujian Reliabilitas *Alpha Cronbach*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
----------	-------------------------	------------

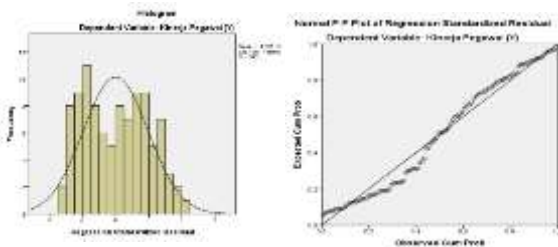
Disiplin Kerja (X ₁)	0,833	Sangat Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,692	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,798	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,655	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS 22.0 for windows

4.2. Analisis Hasil Penelitian

a. Uji Normalitas

Pengujian terhadap asumsi kenormalan dilakukan menggunakan histogram atau p-plot dan metode signifikan *One Sample Kolmogrov Smirnov*.



Gambar 4.2
(Sumber: Data diolah, 2021)

Berdasarkan grafik histogram dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan grafik normal plot menunjukkan pola distribusi normal. Maka, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun cara lain dalam menentukan uji normalitas berdistribusi normal atau tidak dengan metode signifikansi *One Sample Kolmogrov Smirnov*.

Tabel. 4.2.

Tabel One Sample Kolmogrov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.14056692
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogrov Smirnov* adalah 0,075 dengan nilai asymp.sig. (2-tailed) sebesar 0,200 hal ini berarti data terdistribusi normal, karena asymp.sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen* (Ghozali, 2016).

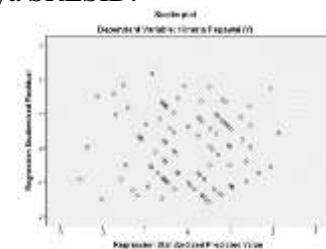
Tabel 4.3
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin Kerja (X1)	.416	2,403
Kompensasi (X2)	.966	1,035
Lingkungan Kerja (X3)	.408	2,452

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas tersebut maka persamaan model regresi yang diajukan tidak terdapat masalah multikolinieritas dan layak untuk digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya SRESID.



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedasitas

Dari grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja pegawai dengan memasukan variabel independen Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja,.

4.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4
Hasil Analisis Regresi

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	t _{hitung}	Sig.
(Constant)	2,525		
Disiplin Kerja (X1)	-,107	-2,174	.032
Kompensasi (X2)	.096	2,119	.037
Lingkungan Kerja (X3)	.461	8,408	.000
R Square	0,576		

Adjusted R Square	0,562
T table	1.98397
F _{hitung}	43,395
F _{Tabel}	2,720
Sign Uji ANOVA	0,000 ^b

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas didapat persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 2,525 - 0,107X_1 + 0,096X_2 + 0,461X_3 + e$$

Penjelasan dari model regresi yang terbentuk adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 2,525 menunjukkan arah yang positif, hal ini mengandung makna bahwa nilai kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua meningkat sebesar 2,525 satuan atau sebesar 252,5% tanpa dipengaruhi adanya variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3).
2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar -0,107 memiliki arah yang negatif, mengandung makna bahwa apabila ketika Disiplin Kerja pegawai meningkat sebesar satu satuan maka akan berdampak pada penurunan Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua sebesar 0,081 satuan atau sebesar 8,1% dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,096 memiliki arah yang positif, mengandung arti bahwa apabila Kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua sebesar 0,096 satuan atau sebesar 9,6% dengan asumsi bahwa nilai variabel lainnya tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,461 memiliki arah yang positif, mengandung arti bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua sebesar 0,461 satuan atau sebesar 46,1% dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap/variabel lainnya tetap.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Statistik t

Berdasarkan Pengujian hipotesis uji t dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat sig (p value) dengan tingkat alpha yang dipersyaratkan yaitu 0.050, apabila sig (p value) < alpha 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima apabila sig (p value) > alpha 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.4 dapat interprestasikan sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja (X_1) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$ dan perolehan T_{hitung} sebesar 2,174 dimana T_{tabel} 1,654 atau 2,174 > 1,654 dengan arah negatif, berdasarkan hasil analisis tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima,

dengan demikian variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Pertama diterima.

2. Variabel Kompensasi (X_2) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ dan perolehan T_{hitung} sebesar 2,119 dimana T_{tabel} 1,654 atau 2,119 > 1,654, berdasarkan hasil analisis tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua dan dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Kedua diterima.
3. Variabel lingkungan kerja (X_3) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan perolehan T_{hitung} sebesar 8,408 dimana T_{tabel} 1,654 atau 8,408 > 1,665, berdasarkan hasil analisis tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua dan dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga diterima.

4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 for windows pada tabel 4.4 diperoleh nilai F hitung sebesar 35,279 > 2,722 sedang nilai sig (p value) sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan $0,000 < 0,05$ nilai (sig) = $0,000 < \alpha$ yang dipersyaratkan (0,05.), dengan demikian H_a diteima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua.

4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan pada tabel 4.4 nilai Adjusted R^2 sebesar 0,576, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen disiplin kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua sebesar 57,6% Sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini..

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan program-program yang dilaksanakan oleh suatu organisasi khususnya di instansi pemerintahan dalam upaya memberikan pelayanan publik kepada masyarakat secara profesional dan maksimal. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai tidak memberikan pengaruh positif dalam peningkatan kinerja pegawai sebaliknya peningkatan disiplin kerja berdampak pada penurunan kinerja dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua, hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin pegawai dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua tidak diberlakukan sebagaimana mestinya sesuai ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

Dari hasil penelitian memberikan makna bahwa meskipun peraturan disiplin pegawai tidak diberlakukan secara ketat, namun masih memberikan dampak terhadap kinerja pegawai, apalagi pada masa pandemi covid-19 penyelesaian tugas dan pekerjaan dapat dilaksanakan di rumah dengan melakukan sosial *work from home* (WFH) sehingga tidak lagi mempertimbangkan disiplin kerja pegawai dalam bentuk kehadiran untuk datang dan pulang tepat waktu, dengan melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggungjawabnya jauh lebih efektif dimasa-masi kondisi pandemi covid seperti saat ini.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ningsih dkk, 2020) yang menunjukkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia, meskipun penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sunarto dkk, 2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok dan penelitian yang dilakukan (Deni dan Heliyani, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota, meskipun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian

Dalam kondisi normal tingkat kedisiplinan pegawai seharusnya mampu meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai maka secara tidak langsung akan membawa pengaruh yang besar terhadap perilaku Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hasil penelitian ini merupakan hasil penelitian pada studi kasus dimasa-masa masih merambahnya penularan virus covid-19 sehingga pegawai lebih nyaman untuk bekerja dari rumah *Work From Home* (WFH).

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dilingkungan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua, seperti kondisi saat ini pemerintah tidak lagi mengutamakan tingkat kedisiplinan sebagai faktor utama dalam peningkatan

kinerja pegawai, namun lebih memprioritaskan pada capaian hasil pekerjaan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan melakukan pengawasan dan peningkatan komunikasi secara intens terhadap pelaksanaan program-program kerja organisasi dimasing-masing unit dan bagian dilingkungan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua

4.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai. pegawai yang memberikan loyalitas, tenaga, waktu, keterampilan dan pengorbanan terhadap organisasi sudah sepatutnya mendapatkan kompensasi yang sesuai. Pada dasarnya kompensasi tidak terbatas pada upah dan gaji saja, tetapi mencakup balas jasa yang bersifat finansial maupun non finansial yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi finansial langsung dapat diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, komisi, insentif dan bonus sedangkan Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan. Penghargaan itu diberikan untuk berbagai macam tujuan Handoko, (2008)

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua, dalam hal ini dikuatkan juga oleh teori handoko yang mengatakan faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bersedia untuk melakukan pengorbanan tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya dengan harapan mendapatkan imbalan (kompensasi). Besarnya kompensasi yang diterima pegawai mencerminkan jabatan, status dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya bersama keluarga. Apabila kompensasi yang diterima semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik pula. Dengan demikian kepuasan kerja pegawai semakin baik dan hasil kerjanya akan baik.

Sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia untuk membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat (Yani, 2012). Sudarmanto (2009), menjelaskan bahwa sistem kompensasi idealnya dapat mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan diberikan penghargaan baik berupa finansial ataupun nonfinansial, pegawai cenderung memiliki harapan (ekspektasi) untuk memperoleh penghargaan tersebut. Selain itu. Kompensasi yang tidak memadai menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan, oleh karena itu dalam upaya mempertahankan karyawan yang

kompeten, manajer sumber daya manusia harus memastikan adanya kewajaran dalam pemberian kompensasi dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ningsih dkk, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia, penelitian (Kustanto, Devit Ardi, 2019) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta dan (Wardhana, Wisnoe Satria 2019) Kompensasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Swabina Gatra Gresik, namun penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu dan Liana, 2020), (Wijaya dkk, 2019) dan (Manalu, Ferry Muliadi 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dapat dijadikan sebagai suatu alat ukur yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan kerja yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta dukungan sarana dan prasarana yang memadai akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja akan berdampak yang cukup besar terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai secara langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas kinerja instansi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas-tugas yang diberikan. Kondisi lingkungan yang nyaman dan harmonis serta suasana kantor yang relative sederhana, suhu sejuk, jauh dari kebisingan, penerangan yang memadai dapat mendorong efek-efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis terkait pengaruh lingkungan yang menunjukkan tingkat signifikansi yang paling besar dibanding dengan variabel lain dalam penelitian ini, maka diharapkan kepada pimpinan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan

Kawasan Pemukiman Provinsi Papua agar terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Secara umum kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua sudah baik, namun ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan kembali seperti hubungan antara sesama pegawai, temperatur udara, sanitasi lingkungan dan prasarana yang mendukung, sehingga pegawai dapat lebih memaksimalkan pekerjaannya dan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik, disarankan kepala dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua senantiasa memperhatikan factor-faktor lain selain dari faktor-faktor lingkungan kerja, seperti faktor motivasi dan tersedianya sumber daya manusia yang siap pakai dan sistem informasi yang memadai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sunarto dkk, (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok dan penelitian yang dilakukan (Deni dan Heliyani, 2020) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota dan penelitian (Kustanto, Devit Ardi, 2019) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta, namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian (Wijaya dkk, 2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Variabel Kompensasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota dan penelitian (Manalu, Ferry Muliadi 2019) menunjukkan hasil penelitian Variable kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Alusteel Engineering* Indonesia.

Kualitas Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi. Setiap instansi pemerintah selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi dan kinerja yang baik termasuk Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua, dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal serta dapat meningkatkan kinerja instansi pemerintahnya. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya. kondisi lingkungan kerja baik dan nyaman dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada gilirannya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada umumnya situasi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai

5 Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua
4. Variabel Disiplin kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran dan masukan sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua secara umum sudah baik, meskipun kedisiplinan pegawai tidak memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja namun sangat diperlukan untuk terus melakukan pengawasan dan pengendalian secara instensif agar hasil dan kualitas kerja pegawai tetap optimal.
2. Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik, disarankan kepala dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua senantiasa memperhatikan faktor-faktor lain selain dari faktor-faktor disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja, seperti faktor motivasi dan kompetensi sumber daya manusia, sarana dan prasana dan sistem informasi yang memadai.
3. Dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen, sehingga diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kerja pegawai diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.
4. Penelitian ini hanya menggunakan satu objek penelitian yaitu dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua, untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan beberapa instansi atau organisasi perangkat daerah (OPD) diwilayah Provinsi Papua atau di provinsi lainnya.

Daftar Pustaka

Ading Sunarto, Derita Qurbani, Shelby Virby, 2020 *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan Pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok. Jurnal ilmiah manajemen forkamma ISSN (online) : 2599-171XISSN (print) : 2598-9545 Vol.4,No.1, November 2020 1–13.

Arikunto.2016 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Revisi). Jakarta: Rineka Cipta. 2016

Astrid S. Susanto. *Peranan Komunikasi dalam Perusahaan dan Organisasi.* In PPM Jakarta (Ed.), *Majalah Manajemen* (Edisi A.pr). Jakarta. 2009

Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie, 2019 *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin,* Jurnal Maksipreneur Vol. 8. No. 2 Juni 2019 hal. 191–206.

Devit Ardi Kustanto, Titik Desi Harsoyo, 2019. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta.* RELEVANCE ISSN (online): 2615 -8590 ISSN (print): 2615 - 6385 Vol. 2, No. 1, Juni 2019 Page :217-227.

Ghozali, I. (2013). *Analisa Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Griffin. (2011). *Komitmen Organisasi, Terjemahan* (Erlangga, ed.). Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara, ed.). Jakarta: Bumi Aksara. 2014

Ira Julia Ningsih, Suparmono, Diah Astrini Amir, 2020. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia.* Cakrawangsa Bisnis, ISSN 2721-3102 (Online), Vol 1, No 1 (2020):April |1-8.

Kumparan.com 2021, *Menilik Profesionalitas Pegawai Aparatur Sipil Negara di Indonesia.* Bryan Jure Pelawi kumparan.com 3 Juni 2021.

Kumparan.com, 2021 *Penerapan Human Capital Management untuk ASN yang Berkompeten di Era New Normal,* Putri Apriliana Kumparan.com 7 Juni 2021.

Manalu, Ferry Muliadi 2019 *Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alusteel Engineering Indonesia,* jurnal equilibria, ISSN;2503-1546, Volume 6No. 2Tahun 2019

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011.

- Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. "Manajemen Sumber Daya", Edisi 10, Salemba empat, Jakarta, 2011.
- Nanulaitta, Deflin Tresye 2018, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar Di Kota Ambon*. Jurnal Manajemen, DOI: 10.24252/minds.v5i2.6211, SSN-E: 2597-6990ISSN-P: 2442-4951 Ide, Inspirasi (MINDS) Vol.5, No. 2 (Juli-Desember) 2018:203-218
- Noch, M. Y. (2015). *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen* (Cetakan Pe). Medan: Perdana Publishing.
- Purnamawati Hellen Wijaya, Christina Catur Widayati; dan Sigit H. Kusuma, 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 5, No. 2, Juli 2019.
- Rama Deni, Heliyani 2020, *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin sebagai variable intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota*, urnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi, JIABI – Vol. 4 No. 2. Tahun 2020.
- Rivai, Veithzal. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek", PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2011.
- Robbins, Stephen P. Judge, T. A. (2008). *Edisi Bahasa Indonesia. Perilaku Organisasi* (Buku 1; Salemba Empat, ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S.. *Latihan SPSS Statistik Parmetik*. Jakarta: Gramedia. 2000
- Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Mandar Maju, ed.). Bandung: Mandar Maju. 2011.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan ke; PT Refka Aditama, ed.). Bandung: PT Refka Aditama. 2016.
- Sekaran, U.. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (4th ed.). Jakarta: Salemba Empat. 2006
- Simamora, H. *Manajemen Sumber daya Manusia* (Edisi III). Jogyakarta. 2013
- Simanjuntak, P. (2012). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya* (Prisma; Prisma, ed.). Jakarta: Prisma. 2006
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2013
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana Pr; K. P. M. Group, ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana Prenadamedia Group, ed.). Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Triana Puji Rahayu dan Lie Liana, 2020 *Pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada penelitian PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang*. Al Tijarah p-ISSN: 2460-4089 e-ISSN: 2528-2948:Vol. 6 No. 3 (Special Issue) December 2020 (1-9)
- Umar, Husein."Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan", Cetakan ke- 3, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Wardhana, Wisnoe Satria 2019, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swabina Gatra Gresik*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN : 2461-0593.
- Wirawan. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian", Salemba Empat, Jakarta, 2012.