

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan

Hari Apriyansyah, M. Idris & Choiriyah

Universitas Muhammadiyah Palembang

E-Mail: hariapriansyah89@gmail.com

Informasi Artikel:

Received: 21 Oktober 2022, Accepted: 10 Desember 2022, Published 02 Januari 2023

Abstract:

The purpose of this study is 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 sampling technique is random sampling using the Issac and Michael formulas obtained by 78 employee respondents. The analysis technique uses an Instrument Test, Classical Assumption Test. 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.

Kata Kunci: Work Environment, Work Discipline, Work Compensation, Multiple Linear Regression

1. Pendahuluan

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) 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) 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) 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) lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang mana segala sesuatu nya 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) 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 diatas 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) 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) 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 indiscipliner 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 Mujanah (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.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja

Menurut Hamali (2016) kinerja merupakan hasil yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kinerja tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedangkan menurut Silaen (2021) berpendapat bahwa kinerja suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya. Adapun istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja menunjukkan cara manajemen dalam mengelola sumberdaya organisasi untuk menghasilkan komunikasi dengan pendekatan tertentu sebagai kekuatan dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja berdasarkan pengertian dari para ahli bahwa kinerja merupakan kegiatan yang telah dilakukan oleh pegawai yang telah menghasilkan output untuk kemajuan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara (2017) sebagai berikut: (1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi; (2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi; (3) Memiliki tujuan yang realistis; (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya; (5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya; (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Kasmir (2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sebagai berikut: (1) Kemampuan dan Keahlian, yaitu skill yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaan. Semakin baik kemampuan yang dimiliki pegawai maka semakin baik pula hasil kinerjanya; (2) Rancangan Kerja, yaitu sesuatu yang memudahkan pegawai untuk menjalankan pekerjaan dengan benar dan mencapai tujuannya; (3) Motivasi Kerja, yaitu dorongan bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan dorongan yang kuat dari dirinya sendiri untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin; (4) Budaya Organisasi, yaitu kebiasaan atau norma yang berlaku di lingkungan organisasi dan dapat diterima secara umum; (5) Kepuasan Kerja, yaitu perasaan senang atau gembira yang dirasakan pegawai sebelum dan sesudah menjalankan pekerjaannya; (6) Lingkungan Kerja, yaitu suasana atau kondisi tempat pegawai menjalankan kegiatannya. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat suasana kerja kondusif; (7) Loyalitas, yaitu kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi dimana tempatnya bekerja; (8) Komitmen, yaitu merupakan kepatuhan pegawai dalam menjalankan kebijakan atau peraturan yang berlaku dalam perusahaan; (9) Disiplin Kerja, yaitu usaha pegawai dalam menjalankan kegiatannya sebaik mungkin. Disiplin kerja dapat berupa waktu, seperti datang dan pulang tepat waktu.

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu: (1) Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan; (2) Kuantitas, kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing; (3) Pelaksanaan Tugas, pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan; (4) Tanggung

Jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

Menurut Wibowo (2016) terdapat beberapa manfaat dalam penilaian kinerja, yaitu: (1) Penilaian kinerja dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun; (2) Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil; (3) Penilaian kinerja merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pegawai dan mampu mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan termasuk juga hubungan dengan orang-orang yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi tempat bekerja seperti ruangan, tata letak serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir, 2016). Sedangkan menurut Afandi (2018) lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan organisasi. Misalnya, *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Handoko (2015) lingkungan kerja merupakan lembaga atau kekuatan eksternal yang berpotensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai diorganisasi. Lingkungan kerja dapat dijadikan dua jenis, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum segala sesuatu yang diluar organisasi yang memiliki potensi mempengaruhi organisasi seperti kondisi sosial dan teknologi sedangkan lingkungan khusus merupakan bagian yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran dan tujuan dari organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang keberadaannya dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaannya di kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.

Menurut Kusumastuti (2019) lingkungan kerja mampu menciptakan gairah kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Ketika organisasi mempunyai pegawai yang mempunyai motivasi dalam dirinya membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan dan mampu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Menurut Sedarmayanti (2017) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu: (1) Pencahayaan di tempat kerja menjadi faktor yang penting dalam lingkungan kerja. Pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan efektif. (2) Sirkulasi udara di tempat kerja, yaitu kebutuhan oksigen yang dibutuhkan oleh pegawai untuk menjaga kesehatan. Udara yang buruk dan tercampur dengan polusi akan berbahaya bagi kesehatan pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang. (3) Tata letak ruang, penataan tata letak ruangan kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan pegawai dalam bekerja. (4) Dekorasi di tempat kerja, yaitu tata letak dan pemilihan warna dinding ruangan kantor. Tata letak dan pemilihan warna dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan kegiatannya. (5) Kebisingan, pekerjaan membutuhkan konsentrasi, oleh karena itu suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. (6) Fasilitas, yaitu alat pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada dalam organisasi, tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru akan tetapi fasilitas yang lengkap menjadi penunjang proses kelancaran

dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik, yaitu suatu keadaan yang berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja secara langsung yang berhubungan secara langsung dengan pekerja seperti meja kerja, kursi, komputer dan sebagainya sedangkan lingkungan kerja secara tidak langsung seperti sirkulasi udara, pencahayaan, bau tidak sedap dan pemilihan warna dinding di kantor. Lingkungan kerja non fisik, yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di kantor seperti komunikasi sesama rekan kerja dan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan.

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, ketertiban dan memiliki kesadaran untuk melakukan hal tersebut (Dewi, 2019). Kesadaran ini merupakan kemauan sendiri tanpa paksaan yang menjadi kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dan mengendalikan dirinya sesuai dengan norma, aturan, hukum dan kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan sosial. Menurut Supomo (2018) disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan organisasi, agar dapat mencapai tujuan dari organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang atau kelompok yang memiliki kesadaran dalam mengikuti peraturan yang telah ditentukan di lingkungan kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai Menurut Dewi (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, yaitu: (1) Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk organisasi. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi keteladanan pimpinan sangat penting; (2) Lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan; (3) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya; (4) Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja mempunyai beberapa indikator, yaitu: (1) Tujuan dan Kemampuan, yaitu tujuan yang ingin dicapai harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai agar dapat dijalankan dengan sungguh-sungguh. Jika tujuan organisasi tidak sesuai dengan kemampuan pegawai maka hal ini akan mengurangi tingkat kedisiplinan. (2) Teladan

Pimpinan, yaitu perilaku atau sikap pimpinan organisasi akan menjadi contoh bagi pegawainya sehingga dibutuhkan sosok pemimpin yang bisa menjadi panutan pegawai. (3) Balas Jasa, pengakuan atas kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai, dengan adanya balas jasa pegawai akan merasa senang dan berusaha akan memberikan kontribusi yang optimal. (4) Keadilan, pimpinan harus berlaku adil pada setiap pegawainya. Disiplin akan terwujud ketika adanya perlakuan yang adil seperti pemberian gaji yang sesuai dengan kinerjanya. (5) Sanksi Hukuman, Pemberian sanksi sangat dibutuhkan agar peraturan yang ada di organisasi bisa ditegakan dan berjalan lancar. Pemberian sanksi harus sesuai dan adil dengan kesalahan yang dilakukan pegawai. (6) Hubungan antar Pegawai, kedisiplinan akan tercipta di dalam organisasi jika antar pegawai memiliki hubungan yang baik. Hubungan yang harmonis dengan pimpinan juga harus terjadi. Agar dalam menjalankan pekerjaan baik pegawai maupun pimpinan dapat berjalan dengan baik.

2.4 Kompensasi

Menurut Mujanah (2019) Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai yang timbul dari dipekerjakannya pegawai tersebut. Menurut Handoko (2015) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Melalui kompensasi tersebut, pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbal jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai bentuk terima kasih atas kerja keras pegawai dalam memenuhi target dari organisasi.

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah *the labor market, the economy, the government dan unions*. Sedangkan sebagai faktor internal adalah *the labor budget dan who makes compensation decision* (Dewi, 2019). Tujuan dari kompensasi merupakan alat bantu organisasi dalam mencapai keberhasilan yang strategis dan menjamin terciptanya keadilan dalam internal maupun eksternal. Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut Mujanah (2019) tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut: (1) Memperoleh pegawai yang berkualitas, yaitu kompensasi perlu dibuat tingkat minimalnya agar mampu menarik jumlah pegawai, gaji atau upah harus sesuai dengan beban kerja yang didapatkan pegawai; (2) Mempertahankan pegawai yang ada, hal ini dikarenakan pegawai dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi yang lain; (3) Memastikan keadilan, yaitu keadilan internal menjamin bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai yang relatif, sehingga pegawai mendapatkan pembayaran yang sama.

Indikator pemberian kompensasi untuk pegawai tentu berbeda-beda Dewi (2019) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu : (1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya; (2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada pegawai yang didasarkan pada jam kerja; (3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan langsung kepada pegawai yang nya melebihi standar yang ditentukan; (4) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai tertentu sebagai imbalan atas pengorbanan nya; (5) Fasilitas

merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

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. Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas, alat bantu yang mendukung pekerjaan, kebersihan dan ketenangan serta hubungan antar rekan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Mandasari (2020), Ghalib (2020) dan Suryadi (2022) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja sesuatu yang ada disekitar pegawai baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai seperti sirkulasi udara, aroma ruangan dan keadaan yang kondusif. Ketika pegawai berada di lingkungan yang tidak kondusif hal ini akan mengganggu pegawai bekerja sehingga pekerjaan pegawai tidak optimal. Sebaliknya ketika pegawai berada di lingkungan kerja yang kondusif, maka akan membuat nyaman pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat bekerja dengan baik serta membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

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. Menurut Dewi (2019) kedisiplinan merupakan sebuah bentuk kesadaran dan ketersediaan pegawai dalam mentaati dan menjalankan peraturan yang ada pada organisasi. Disiplin harus ditegakkan dan dibiasakan pada suatu organisasi, tanpa adanya kedisiplinan dari pegawai akan menghambat proses organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini didukung dengan 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. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang penting pada kinerja pegawai, semakin banyak pegawai yang memiliki kesadaran akan kedisiplinan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai, ketika pegawai tidak memiliki kesadaran kedisiplinan dalam bekerja akan menghambat organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuannya, karena disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.

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. Menurut Mujanah (2019) kompensasi bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai yang timbul dari pekerjaan yang sudah dilakukan. Menurut Hasibuan (2017) berpendapat bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang dan jasa yang diterima pegawai sebagai

imbalan atas jasa yang diberikan pada organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rudlia (2016), Azikin (2019) dan Hasanah (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting dan menjadi masalah utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi akan memelihara dan menjaga sumber daya manusia ada pada lingkungan organisasi. Ketika organisasi tidak memberikan imbalan seperti bonus kepada pegawai atas prestasi kerja yang dimilikinya, hal ini akan membuat pegawai merasa tidak dihargai dan dapat kehilangan pegawai sehingga kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau prestasi kerja pegawai yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dengan metode kuantitatif. Penelitian ini mengkaji Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah 109 Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Jumlah sampel sebesar 77,7 yang dibulatkan menjadi 78 menggunakan rumus Issac dan Michael, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 78 Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.

Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan responden terhadap kuesioner variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Kinerja Pegawai (Y) menggunakan indikator Kualitas, Kuantitas dan Pelaksanaan tugas. Lingkungan Kerja (X1) menggunakan indikator Penerangan/Cahaya, Sirkulasi Udara dan Bising (suara). Disiplin Kerja (X2) menggunakan indikator Teladan Pimpinan, Sanksi Hukuman dan Hubungan antar pegawai. Kompensasi (X3) menggunakan indikator gaji, insentif dan tunjangan. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi berganda (*multiple regression*).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut merupakan hasil olah data dari analisis regresi berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Adapun hasil regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coef		Standardized Coef	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.511	3.335		2.252	.027
	TLK (X1)	.516	.146	.538	3.547	.001
	TDK (X2)	.236	.161	.243	2.153	.046
	TKS (X3)	.137	.149	.129	2.266	.028

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan hasil olahdata di atas, maka estimasi fungsi regresi diperoleh sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 7.511 + 0.516 X_1 + 0.236 X_2 + 0.137 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan uji regresi linear berganda diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7.511 yang berarti kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan tetap ada meskipun tanpa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi, maka nilai dari kinerja pegawai sebesar 7.511.
- Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0.516 yang berarti variabel lingkungan kerja menunjukkan hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Ketika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 5.1% dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
- Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0.236 yang berarti variabel disiplin kerja menunjukkan hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Ketika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2.3% dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
- Nilai koefisien kompensasi sebesar 0.137 yang berarti variabel kompensasi menunjukkan hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Ketika variabel kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1.3% dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji F-Statistik dilakukan untuk mengetahui kelayakan model suatu persamaan dalam mengukur variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data menggunakan bantuan software SPSS yang ditampilkan pada Tabel 2 berikut ini

Tabel 2. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3722.947	3	1240.982	34.043	.000 ^b
Residual	2697.564	75	36.454		
Total	6420.511	78			

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan data dari Tabel 2 diperoleh nilai F-hitung 34.043 atau Sig (0.000) < α 5%, Maka H_0 ditolak yang berarti Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.

Uji t-statistik sering disebut sebagai uji signifikansi. Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data menggunakan bantuan software SPSS yang ditampilkan pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Uji t

Model	t	Sig.
Lingkungan Kerja (X1)	3.547	.001

Disiplin Kerja (X2)	2.153	.046
Kompensasi (X3)	2.266	.028

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh nilai t-statistik variabel lingkungan kerja sebesar $3.547 > t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig. } 0.001 < \alpha 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.

Variabel disiplin kerja mempunyai nilai t-statistik sebesar $2.153 > t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig. } 0.046 < \alpha 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.

Kompensasi mempunyai nilai t-statistik sebesar $2.266 > t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig. } 0.028 < \alpha 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798	.680	.683	6.03768

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistik 25

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh hasil dari Uji Koefisien Determinasi nilai adjusted R-Square sebesar 0.683 yang berarti variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi (X3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 68,3% sedangkan 31,7% dipengaruhi oleh variabel diluar model yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Berdasarkan hasil pengujian lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Disiplin kerja yang tinggi, memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya jika pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi serta dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Menurut Hasibuan (2017) kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan, disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawai suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakan. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Deskripsi data variabel kinerja pegawai terdapat 2 responden yang sangat tidak setuju dengan item pernyataan Y1.1 dan Y1.2 sedangkan respon yang tidak setuju sebanyak 1 responden pada item pertanyaan Y1.6. Pegawai tidak memeriksa kembali hasil kerja yang telah diselesaikan karena pegawai merasa hasil kerja yang telah dilakukan sudah sesuai dengan harapan organisasi. Pegawai hendaknya memeriksa ulang kembali hasil pekerjaan yang telah diselesaikan agar lebih efisien, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini dikarenakan masih terdapat pegawai yang tidak dapat menetapkan metode kerja yang efektif dalam melaksanakan pekerjaannya saat mendapat kendala dalam menjalankan tugasnya, apabila pegawai mengikuti aturan dan prosedur standar kerja yang ada di organisasi maka pegawai secara bersama-sama dapat mencapai tujuan dari organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azikin (2019), Suyandini (2021) dan Butan (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan ketika pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan berada di lingkungan yang kondusif, mempunyai kesadaran dalam mentaati peraturan yang ada dan mendapatkan kompensasi yang adil, hal ini akan berdampak pada prestasi kerja pegawai yang meningkat dan dapat bekerja secara optimal dalam merealisasikan target yang telah direncanakan oleh instansi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang penting yang harus lebih diperhatikan oleh instansi karena selalu berkaitan dengan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, bersih, penerangan yang memadai dan hubungan yang harmonis antar pegawai akan menimbulkan perasaan puas pada pegawai, sehingga pegawai merasa betah dan mempunyai semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu kondisi lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Deskripsi variabel lingkungan kerja ditemukan 2 responden yang sangat tidak setuju dan 4 responden tidak setuju terhadap pernyataan ruangan kerja memiliki sirkulasi udara yang baik. Hal ini mengindikasikan pegawai merasa kurang nyaman menjalankan kegiatannya didalam kantor karena masih terdapat beberapa ruangan yang tidak memiliki pertukaran udara dengan baik, organisasi hendaknya memperbaiki sirkulasi udara yang ada seperti memasang exhaust agar dapat membantu pertukaran udara lebih baik lagi. Lingkungan kerja merupakan faktor yang kurang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, akan tetapi ketika organisasi lebih memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif, akan membantu pegawai dalam menjalankan kegiatannya sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi.

Hal ini yang dirasakan oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Lingkungan kerja yang dirasakan sangat menunjang aktivitas pekerjaan, akan tetapi instansi masih harus meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif agar kedepannya pegawai dapat merasakan kepuasaannya dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karina (2020) dan Ihsan (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya rencana strategis yang telah dibuat. Kesadaran yang dimiliki pegawai akan berdampak pada hasil kerja yang lebih optimal.

Oleh karena itu disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Tingkat disiplin pegawai yang terjadi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan sejauh ini sudah baik akan tetapi sanksi yang diberikan belum dilakukan secara keberlanjutan, sehingga dibutuhkan peran dari pimpinan untuk tetap menjaga kedisiplinan yang sudah ada dan menerapkan sanksi yang adil agar kedepannya semua pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Sumatera Selatan dapat menjalani kegiatan sehari-hari beriringan dengan kesadaran dalam mentaati peraturan dan norma yang berlaku di kantor Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Selatan.

Deskripsi variabel disiplin kerja ditemukannya 1 responden yang sangat tidak setuju pada setiap item yang digunakan dan 10 responden kurang setuju terhadap item teladan pimpinan dan sanksi hukuman yang berlaku didalam organisasi. Pimpinan hendaknya memberikan contoh kepada pegawai tentang kesadaran akan mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh organisasi dan diadakannya sosialisasi tentang aturan dan prosedur yang berlaku di organisasi. Ketika pimpinan menjalankan perannya dan pegawai mempunyai kesadaran dalam menjalani dan mengikuti aturan yang ada, dapat menggunakan waktu lebih efisien dan efektif, sehingga pimpinan dan pegawai secara bersama-sama dapat menjalani dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan meningkatkan prestasi kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Afriyelnaidi (2018) dan Mandasari (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi kesadaran diri dari pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Hasil ini

menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan meningkatkan capaian yang harus dicapai dalam rencana strategis yang telah ditetapkan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja yaitu untuk mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan sehari-harinya,

Oleh karena itu, pemberian kompensasi atau reward yang berkelanjutan akan memberikan semangat dan rasa puas yang dirasakan pegawai, hal ini akan membuat pegawai berusaha bekerja secara optimal dan meraih prestasi kerja, sehingga dapat disimpulkan ketika pemberian kompensasi sudah dilakukan secara adil atau sudah diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.

Deskripsi variabel kompensasi diperoleh hasil yang menunjukkan terdapat 2 responden yang sangat tidak setuju dengan tunjangan yang diberikan organisasi dan 5 responden yang kurang setuju terhadap pernyataan fasilitas yang diberikan organisasi sudah memadai. Kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, ketika kompensasi yang diterima pegawai telah memenuhi kebutuhan sehari-harinya dan fasilitas yang diberikan dapat menunjang kegiatan yang dilaksanakan pegawai, maka akan memberikan rasa puas kepada pegawai, sehingga pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan semangat dan berusaha meraih prestasi kerja yang akan mempermudah organisasi dalam menyelesaikan rencana strategi yang telah ditetapkan, sehingga tidak ada rencana di tahun sebelumnya yang belum diselesaikan. Penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasanah (2021) dan Mulang (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan pada penelitian ini, sebagai berikut: (1) Ada pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan; (2) Ada pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan; (3) Ada pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan; (4) Ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.

Referensi

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*, 2(1), 63-73
- Andriani, E. (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
- Azikin, S.R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Vol. 2, No. 1, hlm.
- 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*, 3(4), 468-486
- Cay Sam. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pesona Cahaya di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-482
- Dewi, D.P. (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, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *Proceeding of Management*, 7(2), 5545-5555
- Hamali, Y.A. (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*, 2(2), 86-92
- Hasibuan, SP Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heruwanto, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusamulti Tangerang. Vol. 17, No. 1, hlm. 69-78
- Iptian, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(2), 145-152
- Irawan, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *JIMAWA*, 1(3), 176-185
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *NCAMB*, 1(1), 405-424
- Karina, V. (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, I. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Rekomen*, 3(1), 43-53
- Lesmana, Muhammad Taufik. (2022). The Influence of Work Environmen, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *IJESET*, 1(1), 36-49
- Mandasari, J. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara
- Mulang, H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomika*, 6(2), 537-548
- Mundakir. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. *BMAJ*, 1(1), 37-48
- Nugraha, D.A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir*, 6(1), 81-93
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI)
- Putri, I.D. (2021). 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, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Rajasaland Bandung. Vol. IX, No. 2, hlm. 192-203
- Risma, G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS*. 8(1), 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*, 4(3), 257-268
- Sabilalo, M.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*, 3(2), 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, N.R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Bandung: Widia Bhakti Persada
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiani, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Kelautan dan Perikanan Direktorat Jendral Perikanan Budidaya Republik Indonesia. *Jurnal Ekonomi*, 22(22), 178-190
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Progo. *Jurnal Ekonomidia*, 9(2), 21-36
- Supomo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk mahasiswa dan umum)*. Bandung: Yrama Widya
- Suryadi, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 223-229
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suyandini, M. (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, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 5(2), 1-11
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Kencana
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Soetomo Business Review*, 2(3), 106-112
- Winarsih, W. (2020). Peranan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 2(2), 181-191.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

