

**Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel Mediasi**

Rama Deni, Heliyani

STIE H. Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

Email: heliyani_isn@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota dengan jenis penelitian kausal komparatif. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN yang bertugas di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota yang berjumlah sebanyak 118 orang. Data diolah dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan aplikasi Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompensasi, berpengaruh positif, dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai, Kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan perantara disiplin pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan perantara disiplin pengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

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

Abstract

This study aims to analyze and test the effect of compensation and work environment on employee performance with discipline as an intervening variable. This research was conducted at the Lima Puluh Kota Regional Secretariat with a type of comparative causal research. The population in this study was ASN who served in the Lima Puluh Kota Regional Secretariat totaling 118 people. Data is processed using Structural Equation Modeling (SEM) with the Smart PLS application. The results showed that: Compensation, positive and not significant effect on employee performance, the work environment had a positive and significant effect on employee performance, discipline had a positive and significant effect on employee performance, Compensation had a positive and significant effect on employee discipline, the work environment had a positive and significant effect. significant on employee

discipline, Compensation on employee performance with disciplinary inter mediaries positive influence is not significant on employee performance, work environment on employee performance with disciplinary inter mediaries positive influence, and significant on employee performance at the Lima Puluh Kota Regional Secretariat.

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

A. LATAR BELAKANG

Ukuran keberhasilan suatu unit organisasi sangat tergantung dari kinerja seluruh pegawai pada unit organisasi tersebut, mulai dari pegawai terendah sampai kepada pimpinan. Salah satu indikator dari keberhasilan itu dapat dilihat dari hasil capaian yang ditetapkan dalam rencana strategis. Kinerja ini juga sangat dipengaruhi oleh faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan, oleh karena itu peranan pegawai sangat penting dalam menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Dari laporan pelaksanaan program dan kegiatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota dalam 5 tahun terakhir, realisasi fisik mencapai 96,4% sedangkan realisasi keuangan 94,1%. Secara umum kondisi ini sudah cukup bagus, namun idealnya realisasi fisik harus mencapai 100% seperti yang telah ditetapkan dalam Penetapan Kinerja setiap awal tahunnya, sedangkan realisasi keuangan tergantung dari fluktuasi kegiatan perekonomian daerah. Saat ini jumlah pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota sebanyak 118 orang. Sesuai dengan analisis jabatan yang dilaksanakan yang berpedoman pada Permenpan dan Reformasi Birokrasi nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan, maka kebutuhan pegawai PNS masih kurang. Fenomena lain yang terjadi adalah pemberian kompensasi yang dibayarkan

belum berdasarkan kinerja, baik kompensasi berupa gaji ataupun tunjangan. Pembayaran gaji dan tunjangan hanya berdasarkan pangkat dan jabatan sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2019. Disamping itu penegakan disiplin yang masih belum maksimal dan juga tidak berpengaruh terhadap kompensasi, baik kompensasi berupa finansial maupun kompensasi non finansial. Lingkungan kerja di Sekretariat Daerah sudah cukup kondusif, baik itu lingkungan fisik seperti kondisi gedung kantor, suhu udara, kebersihan dan lain-lain, maupun lingkungan non fisik yang berupa keamanan dan keharmonisan hubungan kerja yang baik, hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Menurut Hasibuan (2017), Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Paita (2015) menunjukkan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memberi pengaruh langsung kepada kinerja. Hasil penelitian Zainuri (2018) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan

motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Menurut Sidanti (2015) lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi untuk bekerja sama, secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sofyan (2013) ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X. Sementara hasil Septiasari (2017), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu, peneliti akan mengkaji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin sebagai variabel intervening. Objek penelitian pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

B. LANDASAN TEORITIS

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Pada dasarnya kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas.

Menurut Hasibuan (2017) pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job

requirement). Kinerja (*performance*) merupakan variabel yang penting dalam masalah prestasi kerja. Robbin (2003) mengemukakan bahwa keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Dengan kata lain, kinerja merupakan faktor yang menentukan terhadap keberhasilan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan suatu tugas seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan kemampuan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, menurut Wilson (2012), Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran dan kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

Dari analisa di atas kinerja pegawai adalah keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Indikator kinerja yang digunakan adalah:

- a. Kualitas pekerjaan
- b. Kuantitas pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu dalam pengerjaannya.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2017). Karyawan bekerja dengan baik dan mengharapkan adanya imbalan berupa kompensasi dari perusahaan. (Marwansyah, 2016),

(Notoadmojo, 2003) kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Masyarakat melihat kompensasi sebagai suatu keadilan, dimana perusahaan dalam menentukan gaji tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi. Bagi stockholder, pemegang saham tertarik bagaimana para karyawan dibayar menggunakan saham sehingga kinerja karyawan meningkat. Sedangkan manajer melihat kompensasi sebagai pengeluaran terbesar (labor cost) dan kompensasi dilihat sebagai alat untuk mempengaruhi pekerja sehingga kinerja meningkat. Bagi karyawan kompensasi merupakan pengembalian keanggotaan dalam perusahaan dan hadiah dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Milkovich, 2008). Setiap unit kerja selalu berusaha agar pegawai bisa berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja pegawai yang maksimal. Kinerja pegawai bagi suatu instansi atau unit kerja sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam pekerjaannya. Karena semakin tinggi kinerja pegawai dalam suatu instansi, maka output dari suatu instansi tersebut akan meningkat.

Menurut (Triton, 2007) kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan sifat penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi yang bersifat *financial*. Kompensasi yang bersifat financial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang misalnya adalah

gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan.

2. Kompensasi yang bersifat *non-financial*, diberikan dengan maksud mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, misalnya penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin, penyediaan tempat ibadah, lapangan olahraga di tempat kerja dan lain-lain.

Sedangkan berdasarkan mekanisme penerimaannya, kompensasi dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :

- a. Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja
- b. Kompensasi pelengkap atau tidak langsung yaitu kompensasi yang penerimaannya secara tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja

3. Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2013), lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Jadi hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja karyawan. (Soedarmayanti, 2003) mengatakan kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat

melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja Non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

4. Disiplin

(Siswanto, 2005) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu:

- a. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. Tingkat Kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- c. Ketaatan Pada Standar Kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai

diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

- d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja. Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e. Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

(Rivai, 2015) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk

tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

(Handoko, 2001) mengemukakan bahwa terdapat dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu:

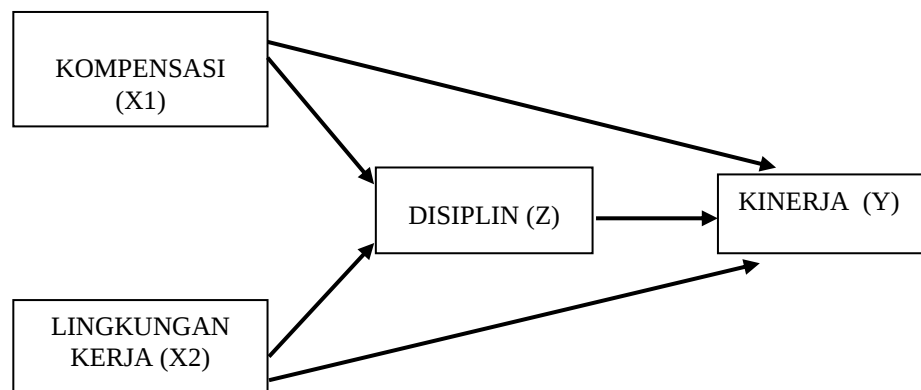
- a. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh pihak manajemen.
- b. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap

aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut sebagai tindakan pendisiplinan (disciplinary action). Sebagai contoh bisa berupa peringatan atau skorsing.

5. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai dalam ruang lingkup pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, disusunlah kerangka konseptual penelitian seperti gambar di bawah ini:



Gambar 1 : Kerangka konseptual

C. METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin sebagai variabel

intervening pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota, Populasinya adalah seluruh PNS yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota dengan jumlah 118 orang.

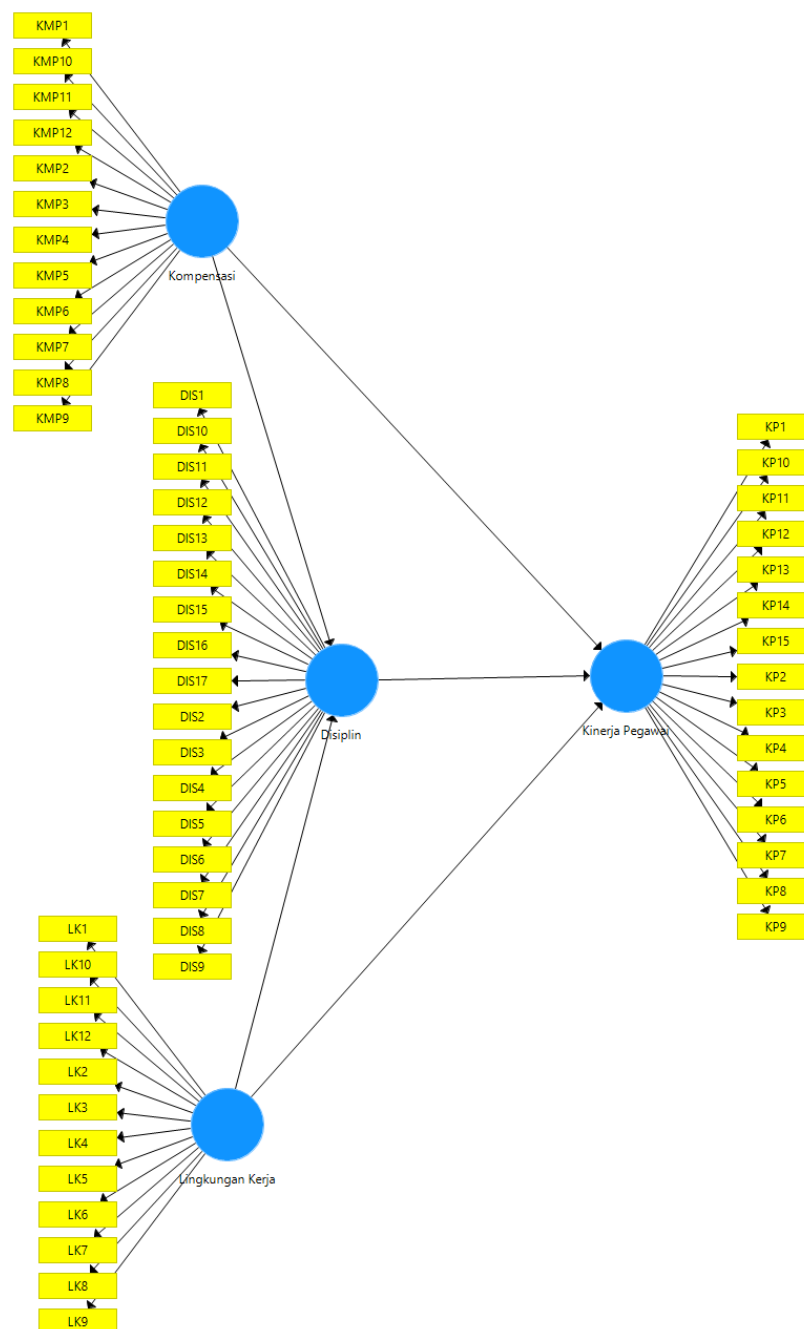
Teknik pengambilan sampel dengan metode sensus dimana semua anggota populasi menjadi sampel penelitian, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 118 orang responden

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (Structural Equation Modeling) dengan aplikasi Smart PLS. Tahapan pengujian dengan yang dilakukan adalah;

- 1) Evaluasi outer model disebut pula dengan evaluasi model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Outer model dengan indikator reflektif dievaluasi melalui convergent validity dan discriminat validity untuk indikator pembentuk konstruk laten, serta melalui composite reliability dan

Cronbach alpha untuk blok indikatornya (Chin, 1998 dalam Ghazali 2011).

- 2) Model Struktural (Inner Model) pada model struktural, yang disebut juga sebagai model bagian dalam (inner model) dimana semua variabel laten dihubungkan satu dengan yang lain dengan didasarkan pada teori substansi. Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk atau variabel laten, yang dilihat dari nilai R-square dari model penelitian dan juga dengan melihat besar koefisien jalur strukturalnya. Diagram path untuk model persamaan struktural digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Path Coefficient Variable Mediasi

Dari gambar di atas, dikonversi ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$DIS = \gamma_1 KMP + \gamma_2 LK + \zeta_1$$

$$DIS = 0.206 KMP + 0.581 + \zeta_1$$

$$KP = \gamma_1 KMP + \gamma_2 LK + \beta_1 DIS + \zeta_2$$

$$KP = 0.135 KMP + 0.549 LK + 0.227 DIS + \zeta_2$$

- 3) Model Pengujian Hipotesis, pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik untuk menunjukkan tingkat signifikansi. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai alpha 5%, nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96 melalui proses bootstrapping.

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Karakteristik dari responden yang diteliti terdiri dari jenis kelamin, usia, masa kerja dan jabatan sebagaimana disajikan pada Tabel dibawah ini:

Tabel 1
Profil Responden

Profil Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laiki-Laki	47	39,83
Perempuan	71	60,17
Usia		
24-34 Tahun	32	27,12
34-45 Tahun	50	42,38
46-58 Tahun	36	30,50
Latar Belakang Pendidikan		
Jabatan		
Sekretaris	1	0,84
Daerah	3	2,54
Asisten	10	8,48
Kabag	30	25,43
Kasubag/ Kasi	74	62,71
Staf		
Masa Kerja		
< 5 Tahun	1	0,85
5-10 Tahun	51	43,22
>10 Tahun	66	55,93

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh

statistik deskriptif variable penelitian sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

No	Pernyataan	Mean	TCR	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	3,80	75,91	Baik
2	Kompensasi	3,80	75,93	Baik
3	Lingkungan Kerja	3,78	75,56	Baik
4	Disiplin	3,82	76,42	Baik

Sumber: data olahan, 2020

1. Uji Outer Model (Measurement Model)

Sebelum dilakukan pengukuran, perlu dilakukan pengujian kelayakan data dengan mengukur validitas dan reliabilitas variabel. Uji Outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Hasil uji validitas dan reliabilitas dijelaskan sebagai berikut:

Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Validitas konvergen ditunjukkan dengan korelasi antara indikator dengan variabel laten. Pembuktian validitas konvergen dapat dicapai dengan dua cara yaitu melalui pencapaian kriteria dan melalui uji perbandingan model. Pada penelitian ini validitas konvergen dibuktikan melalui pencapaian kriteria. Dalam pendekatan SEM-PLS, sebuah pengukuran telah memenuhi validitas konvergen apabila telah memenuhi syarat yaitu memiliki loading faktor minimal 0,5, dalam penelitian ini nilai loading faktor yang diambil minimal 0.6

2. Uji Diskriminan Validity

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh perbedaan nilai validitas suatu variable bila dibandingkan dengan variable lainnya. Pada pengujian discriminant validity dapat dilihat menggunakan output

pengujian AVE, Crossloading dan latent variable correlation.

- a. Nilai AVE setiap variable dalam penelitian ini lebih besar dari 0.50 ini berarti seluruh variabel laten dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.
- b. Nilai cross loading variabel kompensasi dengan indikator KMP1 sebesar 0.719. nilai tersebut lebih besar dari nilai cross loading variabel disiplin (0.344), kinerja pegawai (0.400), dan lingkungan kerja (0.397) terhadap indikator variabel kompensasi KMP1.
- c. Nilai cross loading variabel lingkungan kerja dengan indikator LK1 sebesar 0.652, nilai ini lebih besar dari nilai cross loading variabel disiplin (0.523), kinerja pegawai (0.448) dan kompensasi (0.366) terhadap indikator variabel lingkungan kerja LK1. Artinya bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.
- d. Nilai cross loading dari variabel disiplin dengan indikator DIS1 sebesar 0,667
- e. Nilai tersebut lebih besar dari nilai cross loading variabel kinerja pegawai (0,474), kompensasi (0,430), dan lingkungan kerja (0,413)

terhadap indikator variabel disiplinDIS1.

- f. Nilai cross loading variabel kinerja pegawai dengan indikator KP1 sebesar 0.761. Nilai ini lebih besar dari nilai cross loading variabel disiplin (0.521), kompensasi (0.438) dan lingkungan kerja (0.588) terhadap indikator variabel kinerja pegawai KP1.

3.Uji Inner Model (Structural Model)

Inner model bertujuan untuk melihat hubungan antar konstruk laten. Pengujian model structural (inner model) dilakukan melalui:

3.1.Pengujian R-square

Berdasarkan hasil pengolahan data nilai R^2 Variabel Disiplin (mediasi) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 0.520 atau 52 persen sedangkan sisanya sebesar 48 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model dan Variabel Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel

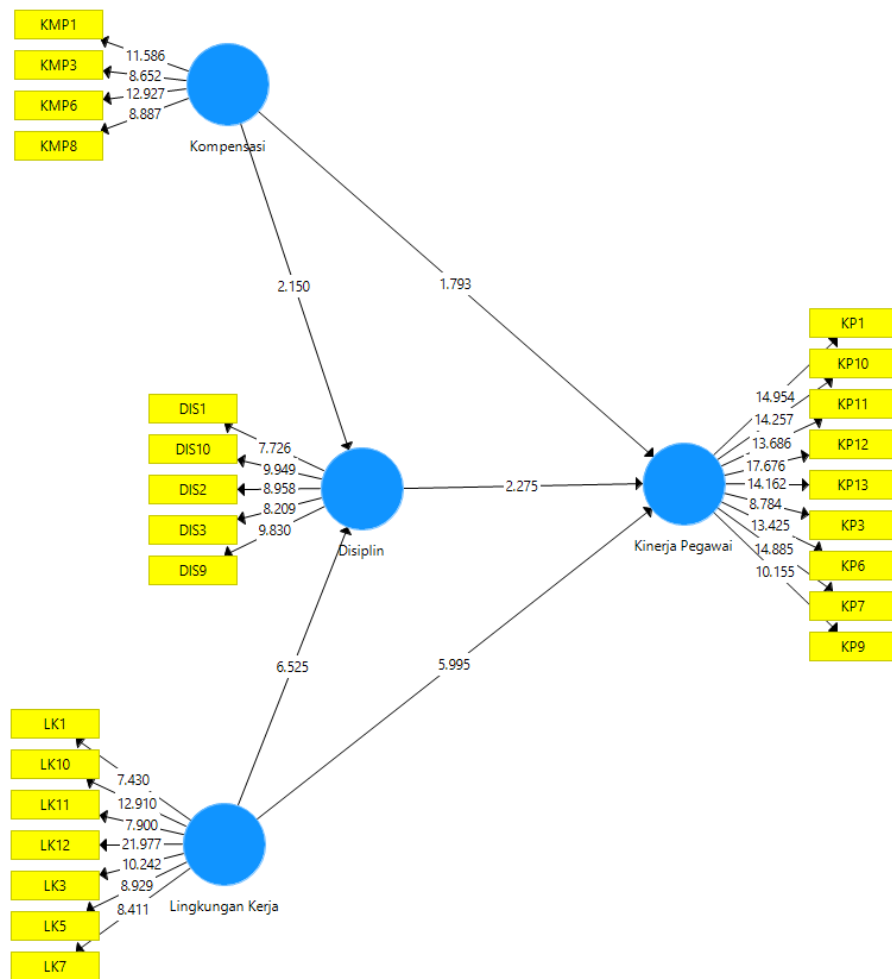
kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 0.666 atau 66.6 persen sedangkan sisanya sebesar 33,4 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

3.2.Pengujian Q-square

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan nilai Q-square disiplin sebesar 0.209 yang artinya kompensasi dan lingkungan kerja dalam memprediksi variabel disiplin tergolong kedalam kategori sedang, yang berarti menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang baik. Sedangkan Q-square kinerja pegawai sebesar 0.310 yang artinya kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja dalam memprediksi variabel kinerja pegawai tergolong kedalam kategori sedang, yang berarti menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang baik.

4.Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis dipaparkan pada gambar 3 dan table 3 dibawah



Gambar 3 Diagram Jalur Hasil Hipotesis

Sumber: Hasil Olahan Data

Tabel 3. Hasil Path Coefficient Model Jalur

	Sampel Asli (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/ST DEV)	P Values
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0.135	0.14	0.075	1.793	0.074
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.549	0.552	0.092	5.995	0.000
Disiplin -> Kinerja Pegawai	0.227	0.220	0.100	2.275	0.023
Kompensasi ->Disiplin	0.206	0.211	0.096	2.15	0.032
Lingkungsn Kerja ->Disiplin	0.581	0.584	0.089	6.525	0.000

Sumber : Hasil Olahan Data

5. Hasil uji statistic

Dari Tabel 3 dapat diambil kesimpulan hipotesis yang dilakukan:

- 1 Nilai koefisien kompensasi positif terhadap kinerja pegawai, maka semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Nilai t statistik sebesar 1.793 lebih kecil dari t tabel (1,645) dan p-value $0.074 > \alpha 0.05$, artinya terima H_0 tolak H_3 ini berarti kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2 Nilai koefisien lingkungan kerja positif terhadap kinerja pegawai, maka semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Nilai t statistik sebesar 5.995 lebih besar dari t tabel (1,645) dan p-value $0.000 < \alpha 0.05$, artinya tolak H_0 terima H_4 ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3 Nilai koefisien disiplin positif terhadap kinerja pegawai, maka semakin tinggi disiplin maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Nilai t statistik sebesar 2.275 lebih besar dari t tabel (1,645) dan p-value $0.023 < \alpha 0.05$, artinya tolak H_0 terima H_5 ini berarti disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 4 Nilai koefisien kompensasi positif maka semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi disiplin kerja. Nilai t statistik sebesar 2.150 lebih besar dari t tabel (1,645) dan p-value $0.032 < \alpha 0.05$, artinya tolak H_0 terima H_1 ini berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai.
- 5 Nilai koefisien lingkungan kerja positif maka semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi disiplin pegawai. Nilai t statistik sebesar 6.525 lebih besar dari t tabel (1,645) dan p-value $0.000 < \alpha 0.05$, artinya tolak H_0 terima H_2 ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai.

Hasil path coefficient variabel mediasi dapat dilihat pada tabel 4 dibawah :

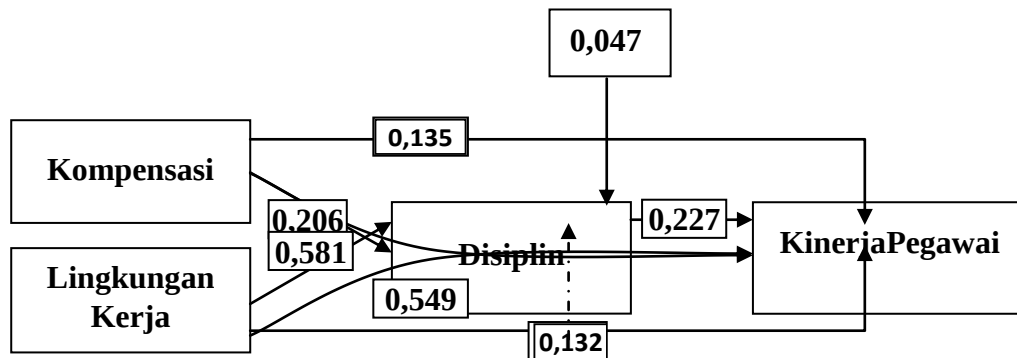
Tabel 4. Hasil Path Coefficient variable mediasi

	Sampel Asli (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/ST DEV)	P Values
Kompensasi -> Disiplin -> Kinerja Pegawai	0.047	0.046	0.03	1.575	0.116
Lingkungan Kerja -> Disiplin -> Kinerja Pegawai	0.132	0.131	0.066	1.983	0.048

Sumber: Hasil Olahan Data

Berdasarkan hasil analisis penelitian, diperoleh hasil yang menunjukkan estimasi parameter (nilai

bobot) pengaruh dari masing-masing variabel seperti gambar dibawah ini:



Gambar 4
Diagram hasil penelitian

- 6 Nilai koefisien kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin sebagai mediasinya, maka semakin besar skor kompensasi dan disiplin, maka semakin tinggi skor kinerja pegawai. Nilai t statistik sebesar 01.575 lebih kecil dari t tabel (1,645), dan p-value $0.116 < \alpha$ 0.05 maka terima H_0 tolak H_6 artinya secara tidak langsung kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin sebagai mediasi.
- 7 Nilai koefisien lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin sebagai mediasinya, maka semakin tinggi skor lingkungan kerja dan disiplin, maka semakin tinggi skor kinerja pegawai. Nilai t statistik sebesar 1.983 lebih besar dari t tabel (1,645), dan p-value $0.048 < \alpha$ 0.05 maka tolak H_0

terima H_7 artinya secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin sebagai mediasi.

6. Analisis Penelitian

6.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja, maka diperoleh hasil: kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besar kecil kompensasi yang diterima tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena selama ini kompensasi dibayarkan tidak berdasarkan kinerja karyawan. Kompensasi untuk pegawai biasanya diberikan tiap bulan, baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang didapatkan oleh pegawai di luar gaji meliputi

tunjangan hari raya, bingkisan hari raya dan klaim biaya sakit pada pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Riyadi, 2011) dan Mutmainah (2013) yang menunjukkan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPU. Meskipun kompensasi yang diberikan cukup tinggi, pegawai menganggap kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan.

6.2.Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja maka diperoleh hasil: lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika semakin baik kondisi lingkungan tempat kerja maka kinerja pegawai juga semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Leblebici, 2014), (Roelofsen, 2002), (Musriha,2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

6.3.Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh hasil: disiplin berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai, Hal ini berarti jika semakin tinggi disiplin maka akan semakin tinggi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh M.S.E (2016), Sari (2017), Harlie (2011), bahwa disiplin memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai.

6.4.Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin

Hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap disiplin, maka diperoleh hasil: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Berarti jika kompensasi ditingkatkan maka disiplin pegawai juga akan meningkat. Hal ini didukung juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dharmawan, 2014) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin dan kinerja karyawan hotel Nikki Denpasar, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan.

Jika dilihat besarnya pengaruh masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi yang paling sedikit pengaruhnya terhadap variabel lain, baik terhadap kinerja pegawai maupun terhadap disiplin. Selanjutnya jika dibandingkan pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan pengaruhnya terhadap disiplin, maka pengaruh terhadap kinerja pegawai lebih kecil.

6.5.Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin, maka diperoleh hasil: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota, yang berarti bahwa dengan semakin baiknya lingkungan tempat pegawai melaksanakan aktivitas pekerjaannya maka disiplin juga semakin meningkat. hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y1) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Handika & Netra, 2016) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan (studi pada karyawan pdam kota malang)

6.6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Disiplin sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan disiplin sebagai variabel intervening maka hasil diperoleh: kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan perantara disiplin berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota, dimana secara teoritis variabel disiplin mempengaruhi hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independent dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. dari hasil penelitian bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai nilai kompensasi sebesar 0.047, yang artinya bahwa dengan meningkatkan disiplin maka dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja pegawai, pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

6.7. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja dengan Disiplin sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian pengaruh Lingkungan kerja dengan disiplin sebagai variabel intervening, maka diperoleh hasil: lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan perantara disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota dari hasil penelitian bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin sebesar 0.132, yang artinya bahwa dengan meningkatkan lingkungan kerja maka dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja pegawai, pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi, berpengaruh positif, dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Variabel Lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Variabel Disiplin, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.
4. Variabel Kompensasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.
5. Variabel Lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan

terhadap disiplin pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota

6. Variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan perantara disiplin pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota
7. Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan perantara disiplin pengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Referensi

- Dharmawan, I. M. Y. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Universitas Udayana*.
- Ghozali, Imam. 2011 *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partrial Least Square*. Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2013 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*
21. Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. 2015 *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gowon, Muhammad dan Kusumastuti, Ratih. 2015. *Tinjauan Literatur Terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja*. *Seminar Nasional dan The 2nd for Syariah Paper*. ISSN 2460- 0784. (<https://publikasiilmiah.ums.ac.id>, diakses tanggal 23 Februari 2017).
- Halachmi, Arie. 2016. *Performance Measurement, Accountability, and Improved Performance*. *Tennessee State University and Zhongshan University*. (Journal homepage: <http://www.tandfonline.com/loi/mpmr20>, diakses 2 April 2017)
- Handika, P. Y., & Netra, I. G. S. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Hasibuan (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 255108.
- Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT
- Milkovich, George dan Newman, Jerry. 2008. *Compensation*. Mc Graw. Hill, New York.
- Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Alumni.
- Muchdarsyah Sinungan. 2005. *Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Paita, S., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Balai Pendidikan dan

- Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal EMBA*.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol 13, No 1 (2011): MARCH 2011, 40–45. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/18243>
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- ptiasari, D. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang Sekretariat dan Bidang Industri). *EJournal Administrasi Bisnis*.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*.
- Sofyan, D. K. (2013). *LingkPengaruhungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Menggunakan Uji Asumsi Klasik Dan Analisis Regresi Linier Berganda. Studi Ini Menyimpulkan: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Untuk Bekerja Sama Dan Dampaknya Secara Bersamaan Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja PNS DPRD Kab.*
- Triton 2007. (2013). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Zainuri, MM, D. D. M. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *BMAJ:Business Management AnalysisJournal*.<https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2639>