

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
(Studi pada Pegawai di Kementerian Pertahanan RI Pusat Rehabilitasi)

SKRIPSI



Nama : Maulina Dwi Yulia Nastuti
NIM : 43120010485

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2024**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
(Studi pada Pegawai di Kementerian Pertahanan RI Pusat Rehabilitasi)

Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Mercu Buana
Jakarta



Nama : Maulina Dwi Yulia Nastuti
NIM : 43120010485

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2024**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Maulina Dwi Yulia Nastuti
NIM : 43120010485
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai di Kementerian Pertahanan RI Pusat Rehabilitasi)
Tanggal Sidang : 07 Agustus 2024

Disahkan oleh :

Pembimbing



Dr. Kasmir, S.E., M.M

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas S1 Manajemen



Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak., CA



Dudi Permana, Ph.D

LPTA 04244094



Please Scan QRCode to [Verify](#)

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maulina Dwi Yulia Nastuti

NIM : 43120010485

Prodi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri apabila saya mengutip hasil karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindak plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

UNIVERSITAS

Jakarta, 7 Agustus 2024

MERCU BUANA



Maulina Dwi Yulia Nastuti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan RI Pusat Rehabilitasi. Penelitian ini dilakukan di Kementerian Pertahanan RI Pusat Rehabilitasi. Objek penelitian adalah seluruh karyawan Kementerian Pertahanan RI Pusat Rehabilitasi. Penelitian ini dilakukan pada 50 pegawai tetap dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan variabel independen motivasi kerja (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) dan variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Penentuan ukuran sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 50 responden. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah struktural *equation model* (SEM) dengan alat analisis Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja



ABSTRACT

This study aims to determine the influence of motivation, compensation and work environment on employee performance at the Ministry of Defense of the Republic of Indonesia Rehabilitation Center. This research was conducted at the Indonesian Ministry of Defense Rehabilitation Center. The object of the research is all employees of the Indonesian Ministry of Defense Rehabilitation Center. This study was conducted on 50 permanent employees using a quantitative descriptive approach with independent variables of work motivation (X1), compensation (X2) and work environment (X3) and the dependent variable was employee performance (Y). The data collection technique in this study uses a questionnaire. The sample size was determined using a saturated sample so that all members of the population were sampled as many as 50 respondents. The approach used in this study is a structural equation model (SEM) with a Smart PLS analysis tool. The results of this study show that motivation and compensation have a positive and significant effect on employee performance while the work environment has a positive and insignificant effect on employee performance.

Keywords: *Motivation, Compensation, Work Environment*



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Swt, Semoga Allah Swt selalu memberikan kesehatan, melindungi dimanapun berada dan selalu memberikan kemudahan bagi hamba-Nya. Alhamdulillah atas izin Allah Swt yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian yang tertuang dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Pertahanan RI Pusat Rehabilitas”**.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Dr. Kasmir, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan saran, waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya skripsi ini.

Maka dari itu, penulisan menyadari banyak pihak yang membantu dan berkontribusi dalam terselesaikannya skripsi ini. Segala bentuk bantuan, baik berupa dukungan moral dan materi sangat membantu peneliti dalam mengumpulkan semangat dan keinginan untuk menyelesaikan studi. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan segenap kerendahan hati perkenankan saya menghaturkan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Andi Adriansyah, M.Eng, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Ibu Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak, selaku Dekan Universitas Mercu Buana
3. Bapak Dudi Permana, MM, Ph.D, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

4. Teristimewa, suami dan anak saya La Vicky Hamdani dan Elzavier Alvarendra La Ode yang telah memberikan dukungan, doa dan semangat sehingga penulis mendapatkan kelancaran dalam mengerjakan skripsi.
5. Teristimewa, orang tua dan kakak saya yang telah memberikan doa dan semangat dalam menyusun skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff Program Studi Manajemen S1 Universitas Mercu Buana yang telah memberikan segenap ilmunya.
7. Seluruh staff Kementerian Pertahanan RI Pusat Rehabilitasi yang telah membantu dan memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh teman-teman manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB Warung Buncit Angkatan 2020, yang berjuang sama-sama sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Pada akhir kata pengantar ini, peneliti memiliki keinginan yang besar agar penelitian pada skripsi ini tidak hanya dilakukan sebagai syarat kelulusan agar memperoleh gelar Sarjana Ekonomi semata, namun juga memberikan edukasi dan pemahaman yang tidak didapatkan dari bahan bacaan lainnya.

Jakarta, 7 Agustus 2024

Maulina Dwi Yulia Nastuti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABLE	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	9
A. Kajian Pustaka	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
d. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	16
2. Kinerja Pegawai	17
a. Pengertian Kinerja	17
b. Tujuan Kinerja.....	18
c. Jenis-jenis Kinerja	19

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	20
e. Dimensi dan Indikator Kinerja	21
3. Motivasi	23
a. Pengertian Motivasi.....	23
b. Teori Motivasi	25
c. Jenis-jenis Motivasi	29
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	34
e. Dimensi dan Indikator Motivasi.....	35
4. Kompensasi.....	36
a. Pengertian Kompensasi	36
b. Tujuan Kompensasi	37
c. Jenis-jenis Kompensasi	37
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	41
e. Dimensi dan Indikator Kompensasi	43
5. Lingkungan Kerja	45
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	45
b. Tujuan Lingkungan Kerja.....	46
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	46
d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	48
e. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	50
B. Penelitian Terdahulu.....	52
C. Kerangka Pemikiran.....	60
D. Pengembangan Hipotesis	61
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	61
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	61
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	62

BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	63
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	63
B. Desain Penelitian	63
C. Definisi dan Operasional Variable	64
1. Definisi Variable	64
2. Operasional Variabel.....	67
D. Skala Pengukuran Variable	70
E. Populasi dan sampel	71
1. Populasi.....	71
2. Sampel.....	71
F. Teknik Pengumpulan Data.....	72
G. Metode Analisis Data	73
1. Analisis Deskriptif	73
2. <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	74
a. Pengertian <i>Partial Least Square</i>	74
b. Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	74
c. Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	76
BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN.....	78
A. Analisis Deskriptif.....	78
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	78
2. Visi dan Misi Pusrehab Kemhan	79
3. Deskripsi Responden.....	79
1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	80
3) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	81
4. Deskripsi Variabel	82

1) Hasil Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1).....	82
2) Hasil Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)	84
3) Hasil Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	85
4) Hasil Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	87
B. Analisis Partial Least Square (PLS).....	89
a. Evaluasi Measurement (<i>Outer Model</i>)	89
b. Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (<i>Inner Model</i>).....	96
c. Pengembangan Hipotesis	101
C. Pembahasan Hasil Penelitian	102
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	103
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	103
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	104
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	106
A. SIMPULAN	106
B. SARAN.....	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN	114

DAFTAR TABLE

Tabel 1.1 Hasil Pra survey pada Pegawai Kementerian Pertahanan RI Pusat Rehabilitas	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	53
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Kinerja	69
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Motivasi	70
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Kompensasi.....	71
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel Lingkungan Kerja	72
Tabel 3.5 Skala Likert	73
Tabel 4.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
Tabel 4.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia.....	83
Tabel 4.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	84
Tabel 4.4 Hasil Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1)	84
Tabel 4.5 Hasil Deskripsi Variabel Kompensasi (X2).....	86
Tabel 4.6 Hasil Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3)	88
Tabel 4.7 Hasil Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	89
Tabel 4.8 Pengujian Convergent Validity.....	93
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Discriminant Validity (Cross Loadings)	94
Tabel 4.10 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE).....	96
Tabel 4.11 Hasil Uji Discriminant Validity-Fornell Larcker Criterion	97
Tabel 4.12 Hasil Uji Cronbach's Alpha.....	98
Tabel 4.13 Hasil Uji Nilai R-Square	99
Tabel 4.14 Nilai Q2	100
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Hipotesis	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	62
Gambar 4.1 Hasil Uji Convergent Validity	92
Gambar 4.2 Hasil Uji Bootstrapping.....	101

