

**PENGARUH KOMPENSASI, SUPERVISI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVAS KERJA DAN
KINERJA PEGAWAI PT. JASA RAHARJA (PERSERO)
PERWAKILAN SURAKARTA**

TESIS



OLEH :

EKO BAGUS HARJA KUSUMA

NIM: 11120013

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS NAROTAMA
SURABAYA**

2022

PERSETUJUAN TESIS

**PENGARUH KOMPENSASI, SUPERVISI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP MOTIVAS KERJA DAN KINERJA
PEGAWAI PT. JASA RAHARJA (PERSERO) PERWAKILAN
SURAKARTA**

Diajukan Oleh :

EKO BAGUS HARJA KUSUMA

NIM: 11120013

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK

OLEH:

PRO PATRIA

Dosen Pembimbing,

Ketua Program Studi Magister Manajemen,



Dr. Arasy Alimudin, S.E., M.M.



Dr. Agus Sukoco, ST., M.M.

PENGESAHAN TESIS

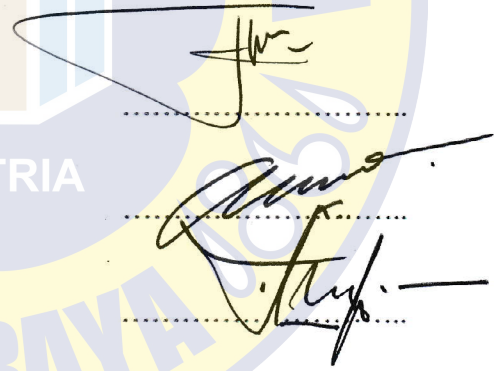
TELAH DIUJI DAN DI PERTAHANKAN
PADA HARI SELASA, TANGGAL 08 MARET 2022

Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi, Supervisi, dan Lingkungan Kerja
Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai PT. Jasa
Raharja (persero) Perwakilan Surakarta

Disusun oleh : Eko Bagus Harja Kusuma
NIM : 11120013
Fakultas : Hukum, Ekonomi dan Pendidikan
Prodi : Magister Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Narotama Surabaya

Di hadapan Tim Penguji :

1. Dr. Agus Sukoco, ST., MM.
2. Dr. Arasy Alimudin, SE., MM.
3. Dr. Joko Suyono, Ph.D



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eko Bagus Harja Kusuma
NIM : 11120013
Fakultas : Hukum, Ekonomi dan Pendidikan
Jurusan : Magister Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis yang saya susun dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI, SUPERVISI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVAS KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PT. JASA
RAHARJA (PERSERO) PERWAKILAN SURAKARTA

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain.

Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan apabila diperlukan.

Surabaya, 22 Februari 2022

Pembuat Pernyataan,



Eko Bagus Harja Kusuma

**HALAMAN PERSETUJUAN PERNYATAAN PUBLIKASI TESIS UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**


Sebagai civitas akademik Universitas Narotama Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eko Bagus Harja Kusuma
NIM : 11120013
Fakultas : Hukum, Ekonomi dan Pendidikan
Program Studi : Magister Manajemen
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Narotama hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalti Free Right) Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti Noneksklusif ini Universitas Narotama berhak menyimpan, mengalih media formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis pencipta dan sebagai pemiliki Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 22 Februari 2022


(Eko Bagus Harja Kusuma)

KATA PENGANTAR

Syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan YME, karena atas rahmat dan karunia yang telah Allah berikan, saya dapat menyelesaikan penyusunan Tesis yang berjudul Pengaruh kompensasi, supervisi, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai pt. jasa raharja (persero) perwakilan surakarta.

Tesis ini diajukan untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat kelulusan dalam meraih drajat Strata dua (S-2) program studi Magister Manajemen Fakultas Hukum, Ekonomi dan Pendidikan Universitas Narotama.

Dalam penyusunan Tesis ini, saya menyadari bahwa keberhasilan dan terlaksananya penelitian ini bukan merupakan keberhasilan individu. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dorongan, maupun doa sehingga tesis ini bisa terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih saya tujukan kepada :

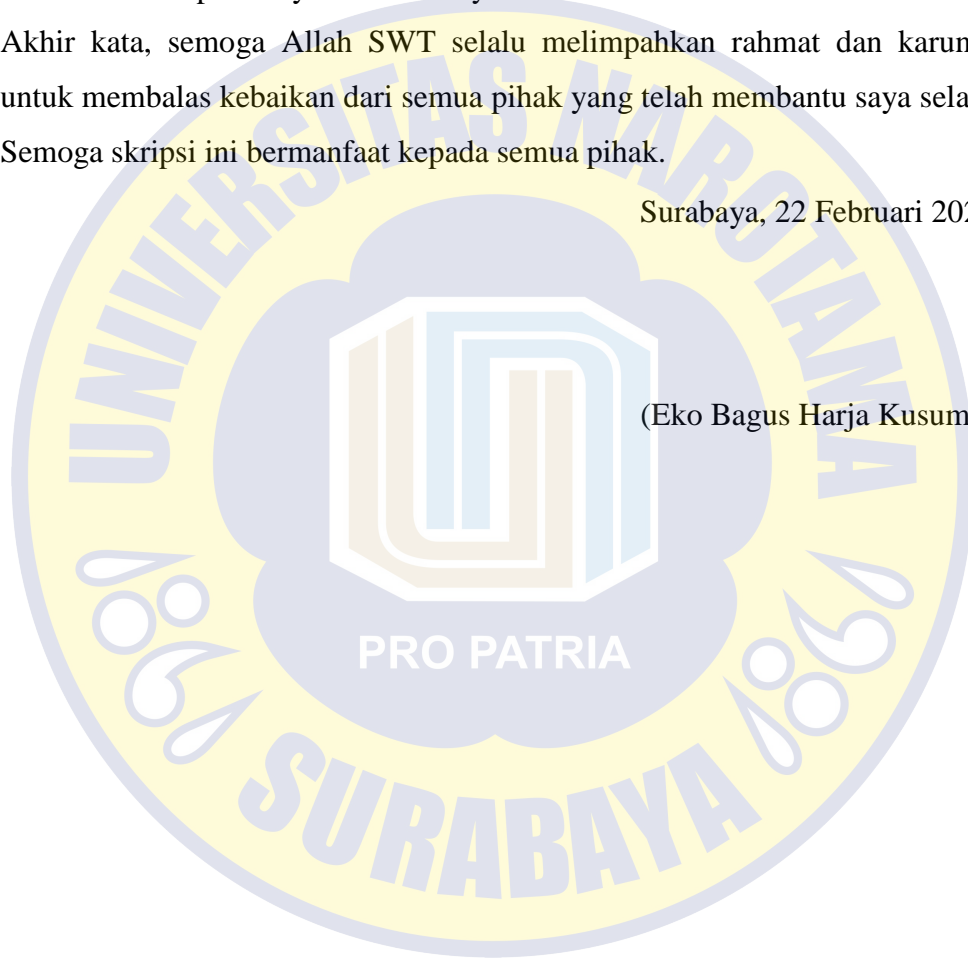
1. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan doa, restu, dukungan, dan kasih sayang yang sangat berarti bagi saya.
2. Bapak Dr. Ir. H. Sri Wiwoho Mudjanarko, ST, MT, IPM., selaku Rektor Universitas Narotama Surabaya.
3. Ibu Ir. Rr. Hermien Tridayanti, M.M., selaku Dekan Fakultas Hukum, Ekonomi dan Pendidikan Universitas Narotama Surabaya.
4. Bapak Dr. Agus Sukoco, ST., M.M. Kepala Program Studi Magister Manajemen Universitas Narotama Surabaya.
5. Bapak Dr. Arasy Alimudin, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan petunjuk dan nasehat yang sangat berarti bagi saya.
6. Bapak Kombes Pol Pria Premos, S.I.K., M.M., selaku Dansat Brimob Polda Papua Barat yang telah memberikan kesempatan bagi saya untuk dapat menempuh pendidikan di Universitas Narotama Surabaya.
7. Anggota Sat Brimob Polda Papua Barat, Batalyon B Pelopor yang telah berkenan berpartisipasi dalam penelitian, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

8. Bapak/Ibu dosen, staff, dan karyawan di lingkungan Universitas Narotama Surabaya yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan Tesis.
9. Keluarga tercinta (Istri dan anak-anak) yang tiada hentinya memberikan do'a, motivasi dan semangat kepada saya untuk menyelesaikan Tesis saya ini.
10. Teman-teman satu angkatan yang telah memberi semangat dan dorongan dalam proses penyelesaian Tesis.
11. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan kepada saya dalam menyusun Tesis.

Akhir kata, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya untuk membalas kebaikan dari semua pihak yang telah membantu saya selama ini. Semoga skripsi ini bermanfaat kepada semua pihak.

Surabaya, 22 Februari 2022

(Eko Bagus Harja Kusuma)



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN TESIS	ii
PENGESAHAN TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PERNYATAAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Kompensasi	7
2.1.2 Supervisi.....	12
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	15
2.1.4 Motivasi.....	22
2.1.5 Kinerja Pegawai.....	24
2.2 Penelitian Terdahulu.....	27
BAB III KERANGKA HIPOTESIS DAN HIPOTESIS PENELITIAN	38
3.1 Kerangka Hipotesis	38
3.2 Hipotesis.....	39
3.3 Diagram Jalur	44

BAB IV METODE PENELITIAN	46
4.1 Jenis Penelitian.....	46
4.2 Populasi dan Sampel Penelitian	46
4.3 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	47
4.4 Teknik Pengumpulan Data	51
4.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	52
4.5.1 Uji Validitas.....	52
4.5.2 Uji Reliabilitas	52
4.6 Teknik Analisa Data.....	53
4.6.1 <i>Pengukuran Model (Outer Model)</i>	53
4.6.2 Model Analisis Persamaan Struktural	53
4.6.3 Model Analisis Persamaan Struktural Awal	53
4.6.4 Model Analisis Persamaan Struktural Akhir	54
4.6.5 Pengujian Hipotesis	54
BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	57
5.1.1 Gambaran Umum PT. Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta..	57
5.1.2 Gambaran Umum Responden.....	58
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
5.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
5.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	60
5.2 Analisis dan Hasil Penelitian	60
5.2.1 Analisis Deskriptif	60
5.2.2 Deskripsi VariabelKompensasi	61
5.2.3 Deskripsi VariabelSupervisi	62
5.2.4 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	63
5.2.5 Distribusi Variabel Motivasi Pegawai	65
5.2.4 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	66
5.2.5 Distribusi Variabel Motivasi Pegawai	67
5.2.6 Distribusi Variabel Kinerja Pegawai.....	69
5.2.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Data	70

5.2.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi.....	71
5.2.9 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Supervisi.....	71
5.2.10 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	72
5.2.11 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	72
5.2.11 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	73
5.2.13 Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan	74
5.2.14 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	75
5.2.15 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	80
5.2.16 Pengujian Hipotesis	81
5.3 Pembahasan Penelitian.....	83
5.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi.....	83
5.3.2 Pengaruh Supervisi terhadap Motivasi	85
5.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi.....	85
5.3.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.....	86
5.3.5 Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Pegawai	87
5.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	88
5.3.7 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	89
5.3.8 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi.	89
5.3.9 Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi.	90
5.3.10 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi.....	90
BAB VI PENUTUP	92
6.1 Kesimpulan	92
6.2 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	60
Tabel 5.5 Kategori Penilaian.....	61
Tabel 5.6 Deskripsi Variabel Kompensasi.....	61
Tabel 5.7 Deskripsi Variabel Supervisi	62
Tabel 5.8 Distribusi Variabel Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 5.9 Distribusi Variabel Motivasi Pegawai	65
Tabel 5.10 Distribusi Variabel Lingkungan Kerja.....	66
Tabel 5.11 Distribusi Variabel Motivasi Pegawai	68
Tabel 5.12 Distribusi Variabel Kinerja Pegawai.....	69
Tabel 5.13 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi	71
Tabel 5.14 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Supervisi.....	71
Tabel 5.15 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja..	72
Tabel 5.16 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	73
Tabel 5.17 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan..	73
Tabel 5.18 Outer Loading	76
Tabel 5.19 Composite Reliability	77
Tabel 5.20 Average Variant Extracted.....	78
Tabel 5.21 Cross Loading	79
Tabel 5.22 Nilai R-Square.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Hipotesis	38
Gambar 3.2 Diagram Jalur	45
Gambar 5.1 Outer Model	74
Gambar 5.2 Inner Model	75



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Rekapitulasi

Lampiran 3 Karakteristik Responden

Lampiran 4 Jawaban Kuesioner

Lampiran 5 Uji Validitas

Lampiran 6 Uji Reliabilitas

Lampiran 7 Olah Data PLS



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, supervisi terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja pegawai, supervisi terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, motivasi terhadap kinerja pegawai, kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, supervisi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta sebanyak 42 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Metode analisa yang dipergunakan menggunakan Partial Least Square (PLS), SmartPls. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, supervisi terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja pegawai, supervisi terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, motivasi terhadap kinerja pegawai, motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, motivasi mampu memediasi pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai, motivasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Kata-kata kunci: komitmen organisasi, budaya organisasi, kompensasi, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Jasa Raharja (Persero) Surakarta Representative with the aim of knowing the effect of compensation on work motivation, supervision on work motivation, work environment on work motivation, compensation on employee performance, supervision on employee performance, work environment on employee performance, motivation on employee performance, compensation on employee performance through motivation, supervision on employee performance through motivation, and the work environment on employee performance through motivation. The sample in this study were all employees of PT. Jasa Raharja (Persero) Surakarta Representative as many as 42 people. While the data collection technique used a questionnaire with a Likert scale. The analytical method used is Partial Least Square (PLS), SmartPLS. The results showed that compensation had a significant positive effect on work motivation, supervision on work motivation, work environment on work motivation, compensation on employee performance, supervision on employee performance, work environment on employee performance, motivation on employee performance, motivation was able to mediate the effect of compensation on employee performance. employee performance, motivation is able to mediate the influence of supervision on employee performance, motivation is able to mediate the influence of the work environment on employee performance

Keywords: organizational commitment, organizational culture, compensation, employee performance.