

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan suatu kelembagaan Pemerintahan yang mempunyai tugas untuk memberikan layanan publik kepada masyarakat berdasarkan pada wewenang yang telah ditentukan oleh Peraturan Pemerintah dan Undang-Undang yang berlaku. Setiap Organisasi Perangkat Daerah mempunyai tujuan dan sasaran yang akan dicapai atau dihasilkan secara nyata sesuai dengan perencanaan strategis melalui penetapan kebijakan, program dan kegiatan sehingga dapat memberikan arah terhadap alokasi Sumber daya yang telah dipercayakan kepada instansi yang bersangkutan. Dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang diinginkan setiap Organisasi Perangkat Daerah adalah memiliki sumberdaya manusia yang menjadi agent pelayan publik yang memiliki tugas menjalankan tugas dan fungsinya sebagai Aparatur Sipil Negara yang berorientasi pada hasil kerja yang baik. Pada umumnya Masyarakat menilai bahwa keberhasilan suatu organisasi dikaitkan dengan hasil produksi yang berkualitas dan berkuantitas, karena dari hasil produksi yang berkualitas tersebut pasti terdapat sumber daya manusia yang melaksanakan tugasnya dengan sangat baik. Untuk membangun sumberdaya manusia yang berorientasi pada hasil itu tidak bisa dilakukan dalam waktu singkat tetapi diperlukan suatu proses bagaimana agar sumber daya manusia itu mampu bekerja lebih baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada sektor publik mendapat tantangan untuk menjawab masalah peningkatan mutu aparat. Hingga saat ini mutu aparat birokrasi dalam memberikan layanan publik di Indonesia masih menjadi persoalan yang sangat serius. Masyarakat sebagai pengguna layanan birokrasi

seringkali mengeluhkan mutu aparat dalam menjalankan fungsinya. Sehingga upaya untuk meningkatkan kualitas aparat sebagai modal manusia dalam organisasi perlu ditingkatkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu instrumen penting bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya, dan di sektor publik, tanggung jawab besar birokrasi dalam memberi pelayanan kepada masyarakat harus didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang profesional dan kompeten. Dalam konteks reformasi birokrasi, MSDM merupakan salah satu pilar perbaikan di samping aspek kelembagaan dan sistem. Utilisasi SDM aparatur secara efektif dan efisien menjadi fungsi utama MSDM bagi birokrasi mulai dari perencanaan hingga pada tahap terminasi SDM.

Dalam membangun birokrasi pemerintahan yang baik (*Good Governance*) ditentukan oleh kemampuan aparatur pemerintah melalui organisasinya untuk menjalankan tugas dan fungsinya yaitu sebagai pelayanan publik kepada masyarakat secara profesional dan akuntabel. Sesuai Undang-Undang No 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah tentang pemberian kekuasaan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Untuk itu, dibutuhkan kualitas SDM pemerintahan yang baik agar dapat menjalankan amanah Undang-Undang tersebut.

Kinerja pegawai di dalam perusahaan maupun instansi pemerintahan sebagai penilaian dan tolak ukur suatu keberhasilan dari strategi-strategi yang diimplementasikan. Penilaian kinerja pegawai sangat penting untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan yang direncanakan. Penilaian kinerja pegawai juga bisa menjadi sumber informasi, mengenai kinerja pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada instansi pemerintahan. Pegawai yang

memiliki kinerja tinggi disebut sebagai pegawai yang produktif, sebaliknya pegawai yang tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan, maka dikatakan sebagai pegawai kurang produktif dan rendahkinerjanya. Tuntutan-tuntutan dan tugas yang dibebankan terhadap pegawai membuat kinerja pegawai menjadi fluktuasi.

Sumberdaya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktifitasnya maka dari itu Organisasi Perangkat Daerah harus dapat menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya secara optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut harus tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas (Nitisemo,2012). Adapun faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor meliputi sarana dan prasarana, penerangan, suhu udara, kebersihan dan lainnya, ketika suatu organisasi menyediakan lingkungan kerja yang baik, nyaman, serta kondusif karyawan mampu merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, meningkatkan kreativitas, dan memiliki kinerja yang baik serta merasa lebih termotivasi.

Lingkungan kerja yang baik juga dapat membantu mengurangi tingkat Mutasi Kerja yang dimiliki karyawan. Selain kondisi fisik kantor, terdapat kondisi lingkungan kerja yang lainnya adalah uraian jabatan yang jelas, hubungan kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja, serta komunikasi yang efektif antara Pimpinan dan bawahannya. Terdapat pula faktor Perilaku Kepemimpinan yang mampu mempengaruhi bawahannya agar lebih termotivasi dalam bekerja sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Seorang pemimpin harus memiliki ketrampilan untuk mempengaruhi ataupun menggerakkan perilaku orang lain, mampu bekerja secara efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dituntut untuk dapat memahami

perilaku orang lain ataupun para pegawai yang menjadi wewenanganya dan menggerakkan sesuai visi dan misi organisasi sehingga seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kompetensi. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Karena pemimpin selalu berhubungan dengan bawahannya, maka bawahan sangat memperhatikan bagaimana pemimpin memperlakukan mereka.

Selain faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi sumberdaya manusia terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia dalam mendorong peningkatan dan pengembangan kemampuannya yaitu pemberian kompensasi yang sesuai dan memuaskan. Menurut Andrew yang diterjemahkan oleh Mangkunegara (2016) mengatakan kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pengorbanan yang telah diberikan oleh pegawai. Pengorbanan karyawan tersebut dapat berupa kerja, jasa, kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh suatu Perusahaan. Proses imbalan atau kompensasi merupakan proses yang bertujuan untuk memberikan balas jasa pada pegawai bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Organisasi Perangkat Daerah harus memberikan kompensasi yang layak dan adil sebagai penghargaan yang diberikan kepada pegawainya. Pemberian kompensasi akan memberikan motivasi peningkatan kinerja pegawai, mengurangi perputaran /mutasi pegawai, mengurangi kemangkiran dan juga dapat menarik minat pencari kerja yang berkualitas ke dalam suatu organisasi, oleh karena itu kompensasi dapat dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada suatu tingkat perilaku dan prestasi serta dorongan pemilihan organisasi sebagai tempat bekerja. Pemberian kompensasi tersebut organisasi mengharapkan adanya rasa timbal balik dari pegawai tersebut untuk bekerja

dengan prestasi yang baik. Hasibuan (2006) menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang terdiri dari beberapa indikator yang dapat dijadikan dalam menilai balas jasa yang diterima oleh pegawai atas prestasi kerja yang dihasilkan antara lain:

1. Gaji, merupakan balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada pegawai tetap serta jaminan yang pasti dengan maksud gaji tetap dibayar walaupun pegawai tersebut tidak masuk kerja
2. Insentif merupakan tambahan kompensasi di luar gaji dan upah yang diberikan oleh perusahaan
3. Fasilitas yaitu kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pegawai sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi pegawai untuk lebih semangat bekerja
4. Tunjangan yaitu kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai

Selain faktor lingkungan kerja dan kompensasi yang telah diuraikan di atas faktor lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah mutasi pegawai. Mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu instansi ke instansi lain, baik itu dalam satu daerah bisa juga dari luar daerah, selain itu bisa terjadi dalam satu instansi misalnya dari unit ke bagian unit yang lain. Mutasi pegawai juga dapat pula terjadi karena organisasi atau instansi mengalami ekspansi atau karena adanya lowongan yang segera harus diisi (Manullang, 2011). Mutasi dapat mengurangi monoton atau kebosanan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial, dan meningkatkan kemampuan keterampilan dalam bekerja serta meningkatkan

kinerja pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan (Sastrohadiwiryo, 2013)

Mutasi pegawai adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun secara vertical di dalam suatu organisasi. Mutasi pegawai harus didasarkan pada prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai yang bersangkutan, dengan penilaian indeks prestasi pegawai ini maka dapat diketahui kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Mutasi dimaksudkan untuk mendapatkan pada tugas dan posisi yang setepatnya dengan maksud agar pegawai yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi. Mutasi kerja merupakan kebijakan rutin dalam manajemen kepegawaian untuk mengisi kekosongan jabatan, meningkatkan pengalaman, atau menyegarkan suasana kerja. Namun, kebijakan ini dapat memiliki dampak ganda. Di satu sisi, mutasi dapat menjadi peluang bagi pegawai untuk mengembangkan kompetensi dan mencegah kebosanan. Di sisi lain, mutasi yang tidak direncanakan dengan baik atau tidak sesuai dengan kompetensi pegawai dapat menimbulkan ketidakpastian, resistensi, dan bahkan penurunan kinerja karena pegawai harus beradaptasi dengan peran dan lingkungan baru

Keberhasilan dari suatu organisasi dilihat dari bagaimana kinerja para pegawai meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memperhatikan lingkungan kerja, memberikan kompensasi kepada setiap pegawainya, karena dalam hal ini pegawai akan merasa dihargai dan mereka akan memberikan hasil kinerja yang maksimal yang dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sedangkan faktor

adanya faktor mutasi kerja juga dapat menjadi pendorong peningkatan kinerja pegawai dengan selalu menunjukkan prestasi yang terus meningkat.

Dalam lingkup organisasi pemerintahan pegawai yang disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil mempunyai fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik dan sebagai pelayan publik yang bekerja secara profesional, transparan dan tidak bersikap diskriminatif kepada Masyarakat sehingga dituntut untuk memberikan kepuasan pelayanan kepada Masyarakat dengan kinerja yang baik. Selain itu diharapkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dapat memastikan kebijakan publik yang telah dibuat dapat berjalan efektif diberbagai bidang dengan pelaksanaan program-program pemerintah dijalankan sesuai prosedur dan sesuai perundang-undangan yang berlaku.

Penelitian ini mengambil objek pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Pasuruan yang memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung percepatan pembangunan infrastruktur jalan dan jembatan di wilayah Kabupaten Pasuruan dalam rangka meningkatkan potensi jaringan jalan untuk menunjang bidang ekonomi, sosial, dan budaya, serta dipergunakan untuk mendorong pertumbuhan semua sektor pembangunan wilayah Kabupaten Pasuruan. Oleh karena itu, tuntutan terhadap profesionalisme, integritas, dan akuntabilitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Dinas teknis ini berada pada level yang sangat tinggi. Efektivitas kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi secara langsung berkorelasi dengan kualitas pelayanan publik dan keberhasilan pembangunan daerah. Kualitas kinerja para pegawainya sangat menentukan keberhasilan dan efektivitas pelaksanaan program-program tersebut, mulai dari perencanaan, pengawasan, hingga implementasi di lapangan.

Pengukuran kinerja di sektor publik di Indonesia diatur secara formal melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pemerintah Kabupaten

Pasuruan telah menetapkan Peraturan Bupati Nomor 81 Tahun 2023 sebagai pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Seluruh perangkat daerah, termasuk Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi, wajib menyusun dan melaporkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) secara berkala sebagai perwujudan akuntabilitas kinerja. Dokumen LKjIP ini berfungsi sebagai tolok ukur resmi pencapaian target strategis organisasi. Dalam LKjIP ini Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi mempunyai misi untuk Meningkatkan kualitas infrastruktur daerah untuk penguasaan konektivitas dan aksesibilitas masyarakat dalam rangka peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan pemanfaatan segenap potensi sumber daya alam secara bertanggungjawab dan berkelanjutan sebagai bentuk konservasi lingkungan di Kabupaten Pasuruan, sehingga untuk dapat mencapai misi tersebut dibutuhkan upaya Peningkatan kinerja, peningkatan akuntabilitas yang sering kali menjadi sorotan dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Pasuruan memiliki fungsi inti dalam peningkatan fungsi dan kualitas infrastruktur jalan dan jembatan di seluruh wilayah Kabupaten Pasuruan. Sifat pekerjaan Dinas ini, sebagai dinas teknis, menuntut sebagian besar aktivitas operasional berada di lapangan. Pelaksanaan pekerjaan teknis di lapangan memerlukan keahlian spesifik dan fokus tinggi, sehingga kinerja profesional sangat bergantung pada kondisi pendukung yang optimal, baik dari aspek fisik maupun non-fisik.

Mayoritas pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi bertugas sebagai pengawas proyek dan teknisi lapangan. Oleh karena itu, kinerja mereka sangat bergantung pada ketersediaan dan kualitas fasilitas kerja, terutama peralatan survei yang memadai dan sarana transportasi yang dapat menjangkau seluruh area kabupaten. Adanya kekurangan atau kegagalan fungsi pada sarana dan prasarana ini secara

langsung telah menghambat kecepatan dan ketepatan pelaksanaan proyek infrastruktur. Contoh kondisi yang dialami oleh Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi adalah keterbatasan alat berat yang layak operasi serta minimnya dukungan sarana teknologi informasi, yang secara nyata menghambat kecepatan dan ketepatan pelaksanaan proyek infrastruktur. Dalam kondisi tersebut, pegawai teknis tidak dapat bekerja secara optimal karena harus menyesuaikan aktivitas kerja dengan keterbatasan fasilitas yang ada. Hal ini berdampak pada menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya beban kerja, serta berkurangnya ketepatan penyelesaian tugas. Selain itu, untuk mendukung fungsi administrasi teknis di kantor, dibutuhkan pula sarana prasarana penunjang, seperti perangkat keras komputer dengan spesifikasi yang memadai untuk kebutuhan desain dan penggambaran infrastruktur.

Lingkungan non-fisik yang kondusif, dicirikan oleh budaya kerja yang kolaboratif, suportif, dan kepemimpinan yang jelas, sangat krusial. Karakteristik ini penting untuk memastikan koordinasi yang efektif antar bidang seperti perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan administrasi keuangan yang merupakan faktor kunci keberhasilan proyek konstruksi. Dalam praktiknya di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi masih teridentifikasi adanya konflik internal dan komunikasi yang tidak efektif antar bidang, khususnya antara bidang teknis dan bidang keuangan/administrasi. Dimana konflik antara bidang teknis dan bidang keuangan itu cukup klasik dan biasanya muncul karena perbedaan peran, kepentingan, dan cara pandang. Konflik yang terlihat nyata adalah perbedaan prioritas kerja dimana bidang teknis menganggap kebutuhan lapangan mendesak, tapi bidang keuangan menilai tidak sesuai anggaran atau belum ada dasar administrasinya. Kondisi non-fisik yang buruk ini berpotensi memicu keterlambatan proyek dan penyelesaian administrasi (teknis maupun keuangan), yang pada akhirnya berujung pada penurunan kualitas kinerja secara keseluruhan.

Sistem kompensasi (meliputi gaji pokok, tunjangan kinerja/Tunjangan Hari Raya, dan insentif) merupakan motivator utama kinerja pegawai, terutama mengingat beban kerja, target, dan risiko tinggi yang melekat pada pekerjaan infrastruktur. Adanya Perbedaan nilai kompensasi yang signifikan antar golongan dapat memicu konflik internal dan mempengaruhi motivasi individu. Penerapan kebijakan kompensasi yang adil dan kompetitif, yang sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab proyek, diyakini dapat meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan loyalitas pegawai, serta mendorong efisiensi kerja dan kepatuhan terhadap standar mutu yang ketat.

Mutasi kerja (perpindahan jabatan, lokasi, atau jenis pekerjaan) adalah instrumen manajemen SDM yang harus direncanakan secara strategis dan selaras dengan kebutuhan organisasi. Adapun permasalahan mutasi kerja yang terjadi di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi adalah sering terjadi Beberapa pegawai dimutasi ke unit kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian teknisnya dan juga Pelaksanaan mutasi yang dilakukan secara tiba-tiba tanpa alih tugas dan alih pengetahuan yang memadai menyebabkan terganggunya kontinuitas pekerjaan, terutama pada proyek infrastruktur yang sedang berjalan sehingga pemindahan pegawai yang memegang peran strategis atau memiliki pengetahuan spesifik pada saat proyek berada pada tahap kritis mengakibatkan terjadinya kehilangan pengetahuan (knowledge loss) dalam organisasi. Mutasi yang dilakukan terlalu sering, tidak transparan, atau tidak sesuai dengan kompetensi berisiko menciptakan demotivasi, ketidaknyamanan, dan mengganggu kesinambungan proyek.

Berdasarkan fenomena dan isu-isu yang diuraikan di atas, menjadi esensial untuk melakukan kajian mendalam mengenai bagaimana lingkungan kerja (fisik dan non-fisik), kompensasi, dan mutasi kerja memengaruhi kinerja pegawai Dinas Bina

Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Pasuruan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang diperlukan untuk mengurai mekanisme kausalitas antara ketiga variabel independen yang terindikasi bermasalah tersebut dengan Kinerja Pegawai. Hasil dari penelitian ini akan menjadi panduan strategis bagi Pemerintah Kabupaten Pasuruan dalam merumuskan dan mengimplementasikan langkah-langkah korektif yang terfokus guna memulihkan integritas manajemen SDM dan, sebagai tujuan akhir, meningkatkan kualitas pelayanan publik secara komprehensif.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi (Purnomo dan Lestari,2022): “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perusahaan Manufaktur XYZ di Surabaya) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja positif signifikan terhadap Kinerja. Kompensasi tidak signifikan terhadap Kinerja. Tetapi tidak memasukkan Mutasi dan hasil Kompensasi inkonsisten (tidak signifikan) Lokasi penelitian di perusahaan swasta sektor manufaktur. Dalam penelitian lain dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”: Haryono (2023) menunjukkan Mutasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan kuat namun Tidak memasukkan Kompensasi. Lokasi penelitian di Dinas Pendidikan (bukan dinas teknis/konstruksi)

Penelitian lainnya Pratiwi (2024) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Bank Mandiri Cabang Jakarta Pusat)" menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Mutasi memiliki pengaruh signifikan

positif melalui mediasi Kepuasan Kerja namun Tidak menguji Lingkungan Kerja. Lokasi penelitian pada BUMN sektor perbankan, dengan konteks organisasi yang berbeda.

Terlihat bahwa penelitian terdahulu telah menguji sebagian dari variabel yang relevan, namun belum ada satu pun penelitian yang secara komprehensif menguji tiga variabel independen (Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Mutasi) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Dari ketiga penelitian diatas masih terdapat hasil yang kontradiktif, misalnya mengenai pengaruh Kompensasi penelitain nomor 1 menemukan tidak signifikan sedangkan penelitian nomor 3 menemukan signifikan. Selain itu Seluruh penelitian pembandingan dilakukan pada sektor swasta, BUMN, atau Dinas yang berbeda (Pendidikan). Belum ada penelitian yang fokus pada Dinas Teknis (Bina Marga dan Bina Konstruksi) di Pemerintah Kabupaten Pasuruan. Oleh karena itu penelitian ini dilaksanakan untuk mengintegrasikan ketiga variabel (Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Mutasi) untuk menguji kembali hubungan yang inkonsisten pada konteks empiris spesifik di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Pasuruan

Penelitian ini menjadi relevan mengingat tantangan pembangunan infrastruktur yang terus berkembang. Dengan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan mutasi kerja, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai di dinas Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Pasuruan. Maka berdasarkan latar belakang diatas penulis memilih judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Pasuruan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Pasuruan?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara Mutasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Pasuruan?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Pasuruan?
5. Diantara variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Mutasi Kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisa pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Pasuruan?
2. Untuk menganalisa pengaruh secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Pasuruan?
3. Untuk menganalisa pengaruh secara parsial antara Mutasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Pasuruan?

4. Untuk menganalisa pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Pasuruan?
5. Untuk menganalisa di antara variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Mutasi Kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Pasuruan?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi semua pihak yang berkepentingan, antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penulis melakukan penelitian ini untuk memperluas pengetahuan dan pemahaman yang lebih mendalam lagi tentang pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan Mutasi Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Pasuruan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan strategis bagi pimpinan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Pasuruan dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan demikian, kualitas kinerja pegawai dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pembangunan infrastruktur dan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Pasuruan

1.5 Batasan Masalah

1.5.1 Objek Penelitian

Penelitian ini hanya akan berfokus pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Pasuruan dimana subjeknya berjumlah 83 orang

1.5.2 Batasan Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan kerja, Kompensasi dan Mutasi Kerja. Selain itu terdapat 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai

1.5.3 Batasan Waktu Penelitian

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan dalam kurun waktu mulai bulan November 2025 hingga proses tesis selesai.

1.5.4 Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan membagikan kuesioner kepada 83 orang responden dari Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Pasuruan

1.5.5 Batasan Analisis

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y), baik secara simultan maupun parsial antara variabel lingkungan kerja, kompensasi dan mutasi terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Pasuruan