

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tanjung Wangi**

### ***The Influence of the Work Environment, Compensation and Motivation on the Performance of Civil Servants at the Harbormaster's Office and Port Authority Class III Tanjung Wangi***

**Dwi Feby Irawan, Agustin Hari Prastyowati, Diana Dwi Astuti**

Program Studi Magister Manajemen Institut Teknologi Dan Sains Mandala Jember

Email: [irawanfeby36@gmail.com](mailto:irawanfeby36@gmail.com), [agustin@stie-mandala.ac.id](mailto:agustin@stie-mandala.ac.id), [diana@stie-mandala.ac.id](mailto:diana@stie-mandala.ac.id)

#### **ABSTRAK**

Kinerja organisasi di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi mencapai hasil yang positif terlihat dari capaian dari rencana kerja yang ditetapkan sebelumnya berada pada prosentase 90 hingga 100 persen tercapai. Hal ini tidak terlepas dari kinerja positif dari Pegawai Negeri Sipil yang mampu menghasilkan kinerja organisasi yang baik pula. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi yang aktif pada saat penelitian ini berlangsung dengan jumlah 69 pegawai. Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan teknik analisis model regresi linier berganda. Dari hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, sumbangan prosentase pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 55,7% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

**Kata Kunci** : lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, kinerja pegawai

#### **ABSTRACT**

*The organizational performance at the KsOP Class III Tanjung Wangi Office achieved positive results as seen from the achievement of the previously determined work plan which was at a percentage of 90 to 100 percent achieved. This cannot be separated from the positive performance of Civil Servants who are able to produce good organizational performance as well. This research aims to analyze the influence of the work environment, compensation and motivation on the performance of Civil Servants at the Tanjung Wangi Class III KsOP Office. The population of this research is Civil Servants in the KsOP Class III Tanjung Wangi office environment who were active at the time this research took place with a total of 69 employees. This research method is a quantitative research method with a sampling technique using saturated samples and multiple linear regression model analysis techniques. From the results of*

*the analysis, it is concluded that compensation and motivation variables partially influence employee performance, while work environment variables do not have a significant influence on employee performance. Work environment variables, compensation and motivation simultaneously influence the performance of Civil Servants at the Tanjung Wangi Class III KsOP Office. Based on the results of the coefficient of determination, the percentage contribution of the influence of the work environment, compensation and motivation on employee performance is 55.7%, while the remainder is influenced by other factors not included in this research.*

**Keywords:** *work environment, compensation, motivation, employee performance*

## PENDAHULUAN

KsOP Kelas III Tanjung Wangi berfungsi sebagai pengelola Pelabuhan Tanjung Wangi, pelabuhan strategis di ujung timur Pulau Jawa. Pelabuhan ini terletak dekat dengan Pelabuhan Penyeberangan Ketapang-Gilimanuk, memungkinkan konektivitas lintas regional, termasuk ke Bali dan Nusa Tenggara. KSOP Tanjung Wangi memiliki tugas utama mengatur, mengawasi, dan menyediakan pelayanan di bidang keselamatan pelayaran, meliputi pengawasan terhadap kapal, peralatan navigasi dan muatan, penegakan hukum maritim, dan pelayanan administratif kepada pengguna jasa pelabuhan. Dengan tugas dan tanggung jawab besar tersebut, kinerja SDM Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi menjadi faktor penting dalam keberhasilan mencapai tujuan.

Tabel 1 Data Pegawai Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi

No.	Status Pegawai	Jumlah Pegawai
1	Pegawai Negeri Sipil	69 Orang
2	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	3 Orang
3	Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri	18 Orang
	Total	90 Orang

Sumber: diolah dari data Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi

Dari table 1 diatas, Guna mendukung pelaksanaan kegiatan teknis dan administratif di lingkungan Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi mempekerjakan 90 pegawai yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Seluruh pegawai tersebut memiliki beban kerja mencakup berbagai tanggung jawab operasional, administratif, dan pengawasan terkait pelabuhan. Sehingga setiap pegawai diwajibkan memiliki komitmen kinerja yang tinggi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi. Komitmen kinerja yang tinggi diperlukan agar setiap pegawai mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara profesional, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Khusus Pegawai Negeri Sipil (PNS) diwajibkan untuk menyusun laporan kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban atas tugas dan fungsinya. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019

tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang mengatur bahwa setiap PNS harus menyampaikan laporan kinerja berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Pada tahun 2023 kinerja institusi Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi mendapat penilaian baik, hal tersebut tercermin dari data berikut:

Tabel 2 Data Capaian Kinerja Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi Tahun 2023

No.	Rencana Kerja	Capaian
1.	Menurunnya jumlah kecelakaan di wilayah kerja pelabuhan	100%
2.	Menurunnya jumlah gangguan keamanan di wilayah kerja pelabuhan	100%
3.	Meningkatnya kinerja operasional pelabuhan dalam rangka pemenuhan standar kinerja yang ditetapkan	100%
4.	Meningkatnya produktivitas arus kapal penumpang dan barang	99%
5.	Meningkatnya kinerja kegiatan pengawasan, pemeriksaan, dan kegiatan lainnya dalam rangka keselamatan dan keamanan di lingkungan kerja pelabuhan	94%
6.	Meningkatnya jumlah sertifikat kelaiklautan kapal yang dikeluarkan oleh KsOP	94%
7.	Meningkatnya jumlah dokumen awak kapal yang dikeluarkan oleh KsOP	90%
8.	Meningkatnya pelayanan dalam penerbitan surat persetujuan berlayar	100%
9.	Meningkatnya pelayanan perlindungan lingkungan maritim	96%

Sumber: diolah dari data Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi

Dari Tabel 2 tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi mencapai hasil yang positif terlihat dari capaian dari rencana kerja yang ditetapkan sebelumnya berada pada prosentase 90 hingga 100 persen tercapai. Hal ini tidak terlepas dari kinerja yang baik dari masing-masing pegawai sehingga mampu menghasilkan kinerja organisasi yang baik pula.

Pegawai Negeri Sipil sebagai elemen kunci dalam organisasi pemerintahan memainkan peran penting dalam mendukung pencapaian kinerja Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi. Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien, sehingga dapat membantu organisasi, individu, dan masyarakat mencapai tujuannya. Sementara itu, Simamora (2004:4) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup proses pemanfaatan, pengembangan, penilaian, penghargaan, dan pengelolaan anggota organisasi, yang juga melibatkan perencanaan, rekrutmen, pengembangan karir, evaluasi kinerja, sistem kompensasi, dan hubungan kerja yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja, yang mencakup segala aspek di sekitar pekerja yang dapat berdampak pada pelaksanaan tugas tersebut (Nitisemito, 2001). Menurut hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah oleh Aseana, Mantikei & Syamsudin (2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan. Hasil serupa yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang oleh Rahman (2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan dan berkontribusi normal terhadap kinerja pegawai, sehingga lingkungan kerja yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi yang memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja. Sebagai bentuk timbal balik antara organisasi dan karyawannya, kompensasi tidak hanya menjadi alat pengukuran nilai pekerjaan tetapi juga menjadi faktor penentu kepuasan kerja. Menurut hasil penelitian Sutoro, Mawardi & Sugiarti (2020) yang dilakukan terhadap Pegawai Negeri Sipil menegaskan bahwa kualitas kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang berlaku, baik secara kualitas maupun kuantitas. Hal ini mengisyaratkan, bahwa perilaku pegawai baik dalam kinerja maupun produktivitas kerja dapat dikendalikan melalui sistem pemberian kompensasi yang sesuai. Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia meskipun dalam kategori sedang (Romdonih, 2022). Maka, dari hasil penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Susanto, Wahyuningrat, & Kurniasih (2017) yang dilakukan di terhadap Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cilacap menyimpulkan bahwa motivasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga perlu peningkatan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja. Namun, hasil penelitian yang sedikit berbeda di Sekretariat Daerah kota Denpasar oleh Kumarawati, Suparta & Yasa (2017) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberi makna bahwa meskipun motivasi pegawai meningkat, namun peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar tidak signifikan. Hasil analisis ini sejalan dengan pernyataan dari Mangkunegara (2009) menyatakan ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan descriptive kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang sedang diteliti. Data yang dikumpulkan akan dianalisis secara statistic. Data yang telah dikumpulkan diolah menggunakan shoftware SPSS. Data yang telah dikumpulkan diuji dengan uji validitas dan reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji T, Uji F dan uji Determinan. Jumlah populasi penelitian ini tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi yaitu sebanyak 69 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus. Teknik ini digunakan karena peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

**HASIL**

**Uji Validitas**

Dalam melakukan uji validitas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 25. Uji validitas dapat diketahui dari nilai r-Hitung pada output program SPSS tabel correlations (lampiran 3). Pada penelitian ini kriteria yang digunakan untuk menentukan valid atau tidak valid menggunakan perbandingan r-hitung dan r-Tabel. Jumlah responden sebanyak 69 maka  $N=69$ , dengan taraf signifikansi 5% sehingga  $df=N-2=69-2=67$  diperoleh nilai r-Tabel = 0.237 (lampiran 6). Butir pernyataan dinyatakan valid apabila r-Hitung > 0.237 begitupun sebaliknya. Hasil uji validitas secara lebih ringkas ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 3 Ringkasan hasil uji validitas

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Kesimpulan
Lingkungan kerja (X1)	X1.1	0.439	0.237	Valid
	X1.2	0.478	0.237	Valid
	X1.3	0.643	0.237	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0.529	0.237	Valid
	X2.2	0.519	0.237	Valid
	X2.3	0.753	0.237	Valid
	X2.4	0.747	0.237	Valid
Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Kesimpulan
Motivasi (X3)	X3.1	0.664	0.237	Valid
	X3.2	0.601	0.237	Valid
	X3.3	0.753	0.237	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.545	0.237	Valid
	Y.2	0.606	0.237	Valid
	Y.3	0.677	0.237	Valid
	Y.4	0.568	0.237	Valid
	Y.5	0.727	0.237	Valid
	Y.6	0.681	0.237	Valid

(Sumber: data diolah peneliti 2024)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel pada seluruh butir pernyataan sehingga berdasarkan dasar pengambilan pada penelitian ini, maka disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner penelitian ini adalah valid. Dengan demikian, sesuai dengan harapan peneliti pengolahan data pada penelitian ini dapat dilanjutkan.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini mengacu pada nilai *cronbach's alpha* pada *output* program SPSS tabel *Reliability Statistics* (lampiran 3). Sehingga dasar pengambilan keputusan pada penelitian ini adalah jika nilai *cronbach's alpha*  $>$  0.60 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten. Sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha*  $<$  0.60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Hasil uji reliabilitas berdasarkan *output* SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Output uji reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items
Lingkungan kerja	.617	3
Kompensasi	.738	4
Motivasi	.722	3
Kinerja	.828	6
(All variable)	.891	16

(Sumber: data diolah peneliti 2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.6 di atas, diketahui nilai *cronbach's alpha* untuk 3 item pernyataan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) = 0.617  $>$  0.60, nilai *cronbach's alpha* untuk 4 item pernyataan variabel kompensasi ( $X_2$ ) = 0.738  $>$  0.60, nilai *cronbach's alpha* untuk 3 item pernyataan variabel motivasi ( $X_3$ ) = 0.722  $>$  0.60, nilai *cronbach's alpha* untuk 6 item pernyataan variabel kinerja ( $Y$ ) = 0.828  $>$  0.60, dan nilai *cronbach's alpha* seluruh total 16 item pernyataan variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$  = 0.891  $>$  0.60. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan setiap variabel pada kuesioner penelitian ini adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada nilai *Unstandardized Residual* (RES\_1) untuk persamaan regresi pengaruh variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja. Dasar keputusan pada penelitian ini jika nilai signifikansi (Sig.) pada *Unstandardized Residual* lebih besar dari 0,05 yang artinya suatu distribusi dikatakan normal. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada *output* program SPSS tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Output uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97002813
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.044
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

(Sumber: data diolah peneliti 2024)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) *Unstandardized Residual* sebesar  $0.200 > 0.05$ . Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas Kolmogorov- Smirnov, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Untuk menguji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas pada penelitian ini adalah jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Berikut tabel hasil uji multikolinieritas dari data pada penelitian ini yang diuji dengan menggunakan program SPSS tabel *coefficients*.

Tabel 6 Output uji multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.673	2.407		1.110	.271		
Lingkungan kerja	.161	.185	.079	.870	.387	.784	1.275
Kompensasi	.609	.168	.369	3.633	.001	.632	1.581
Motivasi	.799	.180	.444	4.442	.000	.653	1.531

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: data diolah peneliti 2024)

Berdasarkan tabel 6 di atas, diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja =  $1.275 < 10.00$ , nilai VIF variabel kompensasi =  $1.581 < 10.00$ , dan nilai VIF variabel motivasi =  $1.531 < 10.00$ . Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala

multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji glejser dalam melakukan uji heteroskedastisitas menggunakan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) tabel koefisien pada output program SPSS memiliki nilai lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS pada tabel *coefficients*.

Tabel 7 Output uji heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.046	1.351		-.774	.442
Lingkungan kerja	.141	.104	.183	1.351	.181
Kompensasi	.027	.094	.044	.289	.773
Motivasi	.053	.101	.078	.528	.599

a. Dependent Variable: ABS\_RES

(Sumber: data diolah peneliti 2024)

Dari tabel 4.9 tersebut di atas, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.181 > 0.05$ , variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.773 > 0.05$ , dan variabel motivasi memiliki nilai signifikansi  $0.599 > 0.05$ . Maka sesuai dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja. Dari hasil analisis regresi menggunakan program SPSS diperoleh *output* data pada tabel *coefficient* sebagai berikut:

Tabel 8 Output Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.673	2.407		1.110	.271

Lingkungan kerja	.161	.185	.079	.870	.387
Kompensasi	.609	.168	.369	3.633	.001
Motivasi	.799	.180	.444	4.442	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: data diolah peneliti 2024)

Berdasarkan pada tabel 8 di atas maka diketahui persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 2.673 + 0.161 X_1 + 0.609 X_2 + 0.799 X_3$$

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 2.673. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Artinya tanpa memperhatikan lingkungan kerja kompensasi dan motivasi, maka kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi sudah baik.
- b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai positif sebesar 0.161 menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja. Artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi meningkat.
- c. Koefisien regresi variabel kompensasi (X2) memiliki nilai positif sebesar 0.609 menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja. Artinya apabila kompensasi ditingkatkan, maka kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi meningkat.
- d. Koefisien regresi variabel motivasi (X3) memiliki nilai positif sebesar 0.799 menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel kompensasi dan variabel kinerja. Artinya apabila motivasi ditingkatkan, maka kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi meningkat.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel kinerja. Nilai koefisien determinasi dapat diketahui dari *output* program SPSS tabel *correlations* (Lampiran 5) sebagaimana disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 9. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 <sup>a</sup>	.576	.557	2.015

1. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi, Motivasi

2. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: data diolah peneliti 2024)

Berdasarkan tabel 9 di atas, diketahui nilai Adjusted R *Square* sebesar 0.557. Nilai tersebut menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja adalah sebesar  $0.557 \times 100\% = 55.7\%$ . Dengan kata lain variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi mampu menjelaskan atau mempengaruhi 55.7% variabel kinerja, sedangkan sisanya sebesar 44.3% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

### Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel menggunakan *level of significant* atau tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% atau nilai signifikansi 0,05, kriteria pengujian uji statistik F adalah jika nilai F- hitung lebih besar dari nilai F-tabel, maka semua variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), dan motivasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Dari hasil analisis regresi program SPSS diperoleh data pada tabel ANOVA sebagai berikut.

Tabel 10 Output Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	359.048	3	119.683	29.477	.000 <sup>b</sup>
Residual	263.909	65	4.060		
Total	622.957	68			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi, Motivasi  
(Sumber: data diolah peneliti 2024)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 29.477. Sedangkan untuk F-tabel dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05,  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 65$  diperoleh nilai F-tabel sebesar 2.75 (lampiran 7). Dari perbandingan nilai F-hitung > nilai F-tabel atau  $29.477 > 2.75$ , maka sesuai dasar pengambilan keputusan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel dengan *level of significant* atau tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% atau nilai signifikansi sebesar 0,05. Kriteria pengujian uji statistik t adalah jika nilai t-hitung variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi lebih besar dari nilai t-tabel maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja. Dari hasil analisis menggunakan program SPSS diperoleh tabel *coefficients* sebagai berikut.

Tabel 11 Output Uji Parsial

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.673	2.407		1.110	.271
Lingkungan kerja	.161	.185	.079	.870	.387
Kompensasi	.609	.168	.369	3.633	.001
Motivasi	.799	.180	.444	4.442	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: data diolah peneliti 2024)

Untuk menentukan nilai t-tabel dicari pada  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 pada tingkat signifikansi dua arah dengan derajat kebebasan (df)  $n-k = 69-3 = 66$ , maka hasil t-tabel sebesar 1.997. Berdasarkan tabel 4.13 dan penentuan nilai t-tabel di atas, sesuai dasar pengambilan keputusan diperoleh kesimpulan hasil analisis sebagai berikut:

- Diketahui bahwa nilai t-hitung variabel lingkungan kerja sebesar  $0.870 < 1.997$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Diketahui bahwa nilai t-hitung variabel kompensasi sebesar  $3.633 > 1.997$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Diketahui bahwa nilai t-hitung variabel motivasi sebesar  $4.442 > 1.997$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, nilai koefisien variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi bernilai positif. Artinya terdapat pengaruh positif lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi. Hasil ini mencakup seluruh jawaban 69 responden yang rata-rata menyatakan setuju pada pernyataan variabel lingkungan kerja sebesar 63%, setuju pada pernyataan variabel kompensasi sebesar 60% dan pada setuju pada pernyataan variabel motivasi sebesar 57%. Artinya, secara umum Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi memiliki persepsi yang cukup positif terhadap lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi.

Berdasarkan hasil analisis nilai Adjusted  $R^2$  (*R Square*), pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0.557. Dengan kata lain variabel

lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi mampu menjelaskan atau mempengaruhi sebesar 55.7% kinerja pegawai Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi, sedangkan sisanya sebesar 44.3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang baik, seperti fasilitas yang memadai, tata ruang yang efisien, serta hubungan kerja yang harmonis, menciptakan suasana kerja yang positif dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Begitupun dengan kompensasi yang diberikan, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif, berfungsi sebagai penghargaan atas usaha yang telah dilakukan pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai secara finansial, mereka akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan dedikasi dalam bekerja. Motivasi inilah yang berperan sebagai energi penggerak untuk senantiasa meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih fokus, disiplin, dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil uji signifikansi secara simultan atau uji F yang mana nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel ( $29.477 > 2.75$ ), artinya seluruh variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja. Berdasarkan hasil analisis tersebut peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Suryanto (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dan hasil penelitian yang dilakukan Sipahutar & Hasyim (2021) yang menyimpulkan bahwa secara simultan terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi berupa tunjangan kinerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi**

Lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti fasilitas kerja yang memadai, tempat kerja yang nyaman, hubungan antar pegawai yang baik berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan mendukung. Pernyataan ini berdasarkan hasil analisis koefisien regresi pada penelitian ini, dimana lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0.161 yang artinya terjadi pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi maka akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Pengaruh positif lingkungan kerja tersebut secara umum mencakup

pernyataan setuju responden atas fasilitas kerja yang mencukupi sebesar 57%, pernyataan setuju responden atas lingkungan tempat kerja yang nyaman sebesar 71%, dan pernyataan setuju responden atas suasana kerja antar pegawai yang baik sebesar 62%. Namun, berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial diketahui bahwa nilai t-hitung variabel lingkungan kerja lebih kecil dari nilai t-tabel ( $0.870 < 1,997$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi. Hal ini berarti variasi atau perubahan dalam lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas, kenyamanan tempat kerja, maupun suasana kerja antar pegawai tidak memberikan dampak yang cukup berarti terhadap tingkat kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya oleh Aseana, Mantikei & Syamsudin (2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan penelitian sebelumnya oleh Rahman (2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan berkontribusi normal terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi ditolak dan tidak terbukti.

### **Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi**

Kompensasi yang layak meningkatkan kesejahteraan finansial pegawai, sehingga mereka dapat lebih fokus pada pekerjaan dan kinerja pegawai meningkat karena mereka dapat mencurahkan lebih banyak energi dan perhatian pada tugas. Pernyataan ini berdasarkan hasil analisis koefisien regresi variabel kompensasi mendapatkan nilai positif sebesar 0.609 yang artinya terjadi pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja, dimana semakin naik kompensasi maka akan semakin meningkatkan kinerja. Pengaruh positif kompensasi ini mencakup jawaban responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan pegawai memperoleh gaji setiap bulan dengan tepat waktu sebesar 64%, menyatakan setuju terhadap pernyataan adanya insentif di luar gaji yang diterima sebesar 60%, dan menyatakan setuju terhadap tunjangan yang diterima sebesar 74%. Dengan demikian penelitian ini menyimpulkan adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi.

Kompensasi, seperti gaji, insentif dan tunjangan adalah motivator eksternal yang mendorong pegawai untuk memenuhi atau bahkan melebihi standar kinerja yang ditetapkan. Pegawai yang menerima kompensasi sesuai dengan harapan cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Pernyataan ini berdasarkan hasil analisis uji signifikansi secara parsial pada penelitian ini, dimana diperoleh nilai t-hitung variabel kompensasi lebih besar dari t-tabel ( $3.633 > 1.997$ ) yang artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Sutoro, Mawardi & Sugiarti (2020) terhadap Pegawai Negeri Sipil dan menyimpulkan bahwa kualitas kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang berlaku, baik secara kualitas maupun kuantitas, dan penelitian sebelumnya oleh Romdonih (2022) yang menyimpulkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil meskipun dalam kategori sedang. Dengan demikian, hipotesis 3 yang menyatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

### **Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi**

Motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya, menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Pernyataan ini berdasarkan analisis koefisien regresi variabel motivasi yang bernilai positif sebesar 0.799, artinya terjadi pengaruh positif motivasi terhadap kinerja, dimana semakin tinggi motivasi maka akan semakin meningkatkan kinerja. Pengaruh motivasi tersebut mencakup sikap setuju responden atas pernyataan pegawai sangat berantusias untuk selalu berprestasi di tempat kerja sebesar 68%, sikap setuju terhadap pernyataan pegawai berusaha menggerakkan seluruh kemampuan untuk mencapai kedudukan yang lebih tinggi sebesar 43%, dan sikap setuju terhadap pernyataan pegawai selalu berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain sebesar 61%. Sehingga, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi.

Dari jawaban responden, diduga dorongan untuk selalu berprestasi di tempat kerja merupakan alasan tertinggi untuk pegawai lebih termotivasi untuk bekerja keras. Prestasi memberikan citra positif di mata rekan kerja, atasan, dan masyarakat dan membuka peluang untuk promosi jabatan dan status yang lebih baik yang menjadi motivasi kuat untuk terus berkinerja baik. Pernyataan ini berdasarkan hasil uji signifikansi parsial diketahui bahwa nilai  $t$ -hitung variabel motivasi lebih besar dari  $t$ -tabel ( $4.442 > 1.997$ ) yang artinya secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga pada penelitian ini didapatkan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Susanto, Wahyuningrat & Kurniasih (2017) terhadap Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cilacap yang menyimpulkan bahwa motivasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga perlu peningkatan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Kumarawati, Suparta, & Yasa (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberi makna bahwa meskipun motivasi pegawai

meningkat, namun peningkatan kinerja pegawai tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi

### KESIMPULAN

Dari data yang peneliti dapatkan dan hasil analisis data yang dijelaskan lebih rinci pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi.
4. Penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, sumbangan prosentase pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 55,7% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi bersama-sama berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga memberikan bukti empiris bahwa lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik (fasilitas kerja) maupun psikologis (hubungan kerja), dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Hasil ini juga menegaskan bahwa kompensasi (finansial) dan kebutuhan prestasi menjadi salah satu bentuk motivasi yang signifikan untuk mendorong kinerja pegawai. Instansi pemerintah seperti Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi perlu meningkatkan kualitas fasilitas kerja, seperti ruang kerja yang nyaman, teknologi yang memadai, penguatan komunikasi antar pegawai, dan menciptakan budaya kerja yang inklusif. Selain itu, sistem kompensasi berupa pemberian gaji, insentif dan tunjangan harus memastikan setiap pegawai merasa dihargai atas kontribusinya dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pimpinan Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya. Pegawai yang merasa puas dengan lingkungan kerja, kompensasi yang diterima, dan memiliki motivasi yang tinggi cenderung lebih loyal kepada organisasi. Dengan memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi, organisasi dapat meningkatkan produktivitas pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih cepat dan efektif. Kinerja pegawai yang optimal berdampak pada pelayanan publik yang lebih berkualitas dan dipercaya oleh masyarakat.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anwar, Sanusi. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat. Alex, S., Nitisemito, 2001. Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arianto, D. A. N. 2015. Pengaruh komunikasi organisasi dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. *Jurnal Economia*, 11(2), 177-185.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktis. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. 2020. Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Aseana, A. P., Mantikei, B., & Syamsudin, A. 2021. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(3), 225-241.
- Aziti, Tria Meisya. 2019. Pengaruh Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X *Management and Entrepreneurship Journal*. Vol. 2, No. 2: 71–82.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Dany, Adim Indilla. 2015. Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis* 24, No. 2
- Dewi, P. E. P., & Dewi, I. G. A. M. 2015. Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(1), 15–25
- Elmi, F. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Firdaus, M. 2019. *Ekonometrika: Suatu Pendekatan Aplikatif*. Bumi Aksara.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat belas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Hidayah, N. N., & Sopyan, A. 2016. Analisis Kemampuan Berpikir Deduksi Hipotesis Terhadap Pemahaman Konsep Rangkaian Resistor Pada Listrik Arus Searah.

- Physics Communication, 1(1), 34–42.
- Kompri. 2015. Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. 2017. Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 63-75.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Bening*, 7(2), 178-192.
- Maksum, Ali. 2012. Metodologi Penelitian dalam Olahraga. Surabaya: Unesa. University Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Moh. 2013. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ningrum, D. P., Santoso, D., & Widodo, J. 2018. Peranan Kompensasi Karyawan Dalam Peningkatan Motivasi Kerja (Studi Kasus di PT. Kusumahadi Santosa). *Administrasi*, 1–6.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. 2016. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Purba, B. K. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis) Oleh: *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689– 1699.
- Rahman, A. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(1), 52-60.
- Republik Indonesia, Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 71 Tahun 2021 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 36 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Ridho, M. 2020. Teori Motivasi Mcclelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran PAI. *Jurnal Studi Keislaman Dan Ilmu Pendidikan*, 6(1), 1-16.
- Rivai Dan Ella Sagala, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.

- Romdonih, F. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2202-2206.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2014. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sipahutar, M., & Hasyim, T. M. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Direktorat Penanganan Pengungsi Bnnp. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Jayakarta*, 2(2), 141-148.
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru. Sunyoto, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Suryanto, D. 2019. Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 4(02), 71-81.
- Susanto, A. E., Wahyuningrat, W., & Kurniasih, D. 2017. Kinerja pelayanan publik di Kabupaten Cilacap (Pengaruh motivasi kerja, komitmen pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kabupaten Cilacap). *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 1(2).
- Susanto, Nanang Hasan. 2018. Mengurai Problematika Pendidikan Nasional Berbasis Teori Motivasi Abraham Maslow Dan David McClelland. *Lembaran Ilmu Kependidikan* 47, No. 1: 30–39.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411-420.
- Sutrisno. 2012. Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta:

Ekonesia.

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ketujuh. Depok: PT Rajagrafindo.

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada.

Yasa, S. & Utama, M. 2014. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(3), 609-623.