

KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN DI KABUPATEN PESISIR SELATAN

Yoki Yondika Saputra¹, Febsri Susanti²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”

Corresponding Author: yondikayoki@gmail.com¹, febsrisusanti@akbpstie.ac.id²

Article History

Received : 03-11-2023

Revised : 15-11-2023

Accepted : 19-11-2023

**Kata Kunci: Kinerja Pegawai;
Kompensasi; Motivasi;
Lingkungan Kerja**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan; 2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan; 3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penarikan sampel dengan menggunakan total sampling jenuh sebanyak 31 Sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linear berganda, dan uji t. Dimaana regresi linear berganda menghasilkan $Y = 11.578 + 1.001 (X1) + 0.334 (X2) + 0.108 (X3)$, dan uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($8.049 > 1.710$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari alpha ($0.000 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima yang artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan. Dan uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3.868 > 1.710$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.001 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima yang artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan. Dan uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($1.089 > 1.710$) dengan nilai signifikan sama dengan nilai alpha ($0.289 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan.

ABSTRACT

This research aims to determine: 1. To determine the influence of obstacles on employee performance at the Library and Archives Service in Pesisir Selatan Regency; 2. To determine

Keywords: Compensation; Employee Performance; Motivation; Work Environment

the effect of motivation on employee performance at the Library and Archives Service in Pesisir Selatan Regency; 3. To determine the influence of the work environment on employee performance at the Library and Archives Service in Pesisir Selatan Regency. The method used in this research is a quantitative method. The sampling method used a total of 31 saturated samples. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, multiple linear regression analysis, and t test. Where multiple linear regression produces $Y = 11.578 + 1.001 (X1) + 0.334 (X2) + 0.108 (X3)$, and the first hypothesis test shows that the calculated t-value is greater than the t-table ($8.049 > 1.710$) with a smaller significant value of alpha ($0.000 < 0.05$). This shows that H1 is accepted, which means that compensation has a positive effect on the performance of employees at the Library and Archives Service in Pesisir Selatan Regency. And the second hypothesis test shows that the t-count value is greater than the t-table ($3.868 > 1.710$) with a significant value smaller than the alpha value ($0.001 < 0.05$). This shows that H2 is accepted, which means that motivation has a positive effect on employee performance at the Library and Archives Service in Pesisir Selatan Regency. And the third hypothesis test shows that the t-count value is greater than the t-table ($1.089 > 1.710$) with a significant value equal to the alpha value ($0.289 < 0.05$). This shows that H3 is accepted, which means the work environment has a positive effect on employee performance at the Library and Archives Service in Pesisir Selatan Regency.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi pegawai merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya pegawai perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah pegawai, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau Perusahaan saat ini khususnya para era globalisasi saat ini, Perusahaan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri agar tetap dapat bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis global yang semakin ketat dan meningkat. Oleh karena itu, untuk mengatasi hal tersebut sangatlah diperlukan SDM yang berkualitas, kreatif, inovatif, berdaya saing tinggi, serta memiliki kinerja yang tinggi. Perusahaan juga dituntut untuk lebih mampu

mengelola dan mengembangkan sebaik-baiknya segala potensi dan kualitas SDM agar perusahaan tidak mengalami penurunan kinerja dan demi tercapainya tujuan Perusahaan.

Trisna & Guridho (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai karakteristik masing-masing individu. Dalam perkembangan era globalisasi yang sangat kompetitif, Perusahaan tentunya membutuhkan pegawai yang berprestasi.

Setiawan & Kumala (2023) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Menurut (Tjiong Fei Lie, (2018) mengemukakan bahwa indikator kinerja pegawai, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan perkataan lain apabila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga akan baik.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan adalah unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang kearsipan dan bidang perpustakaan. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan dipimpin oleh Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang kearsipan dan perpustakaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Sebagai unit penyelenggaraan pelayanan publik, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal dan memenuhi harapan masyarakat. Fungsi pelayanan publik merupakan fungsi fundamental yang harus diemban pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, sehingga pemerintah perlu terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanannya terhadap masyarakat. Seperti diketahui fenomena yang terjadi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan dimana belum optimalnya layanan dan belum memenuhi harapan masyarakat terutama dalam memberikan pelayanan publik yang lebih baik, cepat dan bermutu. Perpustakaan akan lebih efektif jika pengolahan pada bagian pelayanan terpenuhi terutama layanan dari pustakawan itu sendiri, karena pustakawan tersebut diharapkan mempunyai ide-ide untuk memajukan suatu perpustakaan yang nyaman untuk pemustaka atau warga kota yang berkunjung ke perpustakaan tersebut. Perpustakaan merupakan jasa pelayanan kepada

masyarakat, maka layanan dipergustakaan idealnya dapat lebih memikat, bersahabat, cepat dan akurat, ini berarti orientasi pelayanan perpustakaan harus didasarkan pada kebutuhan pengguna.

Berikut adalah data mengenai hasil evaluasi kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir selatan 2022:

Tabel 1.1

Data Hasil Evaluasi Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2022
1	Perencanaan Kinerja	30%	27,36%
2	Pengukuran Kinerja	30%	22,16%
3	Pelaporan Kinerja	15%	13,011%
4	Evaluasi Internal	25%	19,95%
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100%	-
	Nilai Evaluasi		82,48%

Sumber data: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2022

Dari tabel 1.1 dapat dilihat data hasil evaluasi Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir selatan tahun 2022 terdapat jumlah hasil Evaluasi Kinerja 100%. Dilihat dari Perencanaan Kinerja 30%, Pengukuran Kinerja 30%, Pelaporan Kinerja 15% dan Evaluasi Internal 25%. Untuk bobot adalah target nilai yang harus dicapai oleh pegawai yang disesuaikan dengan target.

Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja.

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan disebuah organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuci dan lain-lain. kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa mereka.

Menurut Hasibuan (2019) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Menurut Yulandari, (2020) indikator kompensasi pegawai yaitu: gaji, upah dan insentif.

Permasalahan yang terkait pada kompensasi finansial pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan yaitu dimana tidak adanya pemberian insentif seperti

penghargaan atau bonus bagi pegawai yang melaksanakan tugas sesuai dengan target ataupun berkinerja baik sehingga para pegawai merasa kerja kerasnya tidak dihargai. Kemudian dalam pemberian kompensasi berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sering mengalami keterlambatan sehingga pegawai merasa kecewa dan belum merasa puas dengan kompensasi yang diterima. Apabila dalam pemberian kompensasi lebih layak dan sesuai dengan tenaga atau kemampuan yang diberikan dan menghargai kerja kerasnya. Maka pegawai akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai Upaya untuk bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sultoni & Rismawati, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi, kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh motivasi, (Rahmawati & Prijati, 2022) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi kerja menurut (Arifin & Nurcaya, 2018) sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Parrek (2005) mengemukakan beberapa indikator yang lazim digunakan untuk mengukur motivasi kerja, yaitu: prestasi kerja, pengaruh, pengendalian, ketergantungan dan afiliasi.

Permasalahan terhadap motivasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan yaitu kurangnya motivasi kerja di dalam diri pegawai dengan maksud bahwa ada beberapa pegawai yang tidak langsung terdorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan sendirinya dikondisi dan situasi tertentu. Seperti masih ada pegawai yang menunda pekerjaan saat pagi hari, padahal sudah memasuki jam kerja dan menunda melanjutkan pekerjaan setelah jam makan siang, Selain itu dari hasil pengamatan bahwa masih kurangnya motivasi kerja di dalam lingkungan kerja dan motivasi kerja. Seperti ada beberapa pegawai yang berkumpul dan bercerita membahas hal-hal yang diluar instansi. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sultoni & Rismawati, (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disamping motivasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai (Herlina, 2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan

kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2013:43).

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:46) yaitu: suhu udara, suara bising, penggunaan warna dan ruang gerak.

Permasalahan yang terkait pada lingkungan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan yaitu dimana lingkungan kerjanya belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan adanya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja pegawai, suhu ruangan yang belum menentu hamper diseluruh ruang kerja pegawai yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai. Hal ini dapat menjadi bukti nyata bahwa masih kurangnya keindahan yang tercipta di lingkungan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sultoni & Rismawati (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian **“Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan”**.

Dari latar belakang di atas, penulis dapat mengemukakan rumusan masalah yaitu:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan?

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan.

Hipotesis

Adapun dugaan sementara dilakukan dimana kebenarannya perlu diuji dan dibuktikan dengan fakta-fakta yang didapat pada pengumpulan data. Berdasarkan uraian kajian teori dan kerangka konseptual penelitian di atas maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 = Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan
- H2 = Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan
- H3 = Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini Penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif merupakan suatu metode analisis yang datanya berupa angka dan dianalisis dengan menggunakan statistik.

Adapun objek penelitian ini berupa pegawai yang berada pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan.

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang di dalamnya ada subjek dan objek dan mempunyai kualitas dan karatersitik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2017). Dalam penelitian ini penulis memutuskan pegawai Dinas perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan sebagai populasi yang berjumlah 31 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah total *sampling* dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Karena disini peneliti tidak melihat perbedaan antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya. Semua jenis pegawai peneliti jadikan sampel semua. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik total sampling dengan jumlah sampel 31 orang.

Adapun metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah

cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode penelitian dan menggunakan angka-angka dalam penelitian.

Sugiyono (2017) mengungkapkan bahwa sumber data terbagi menjadi dua yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah suatu sumber data yang secara langsung dapat memberikan data untuk para pengumpul data. Sedangkan sumber sekunder adalah sumber yang tidak dapat secara langsung memberikan data pada para pengumpul data, namun melalui orang lain atau pun dokumen atau buku.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Observasi, Wawancara dan Kuesioner

Uji validitas adalah pengukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur merupakan variabel yang benar-benar akan diteliti, uji validitas ini terdiri atas kumpulan pernyataan maupun pertanyaan (Sugiyono, 2017).

Indikator yang terdapat untuk mengukur validitas adalah *Corrected Item Total Correction*, dengan standar sebesar 0,300 (Sugiyono, 2017). Sehingga dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

- a. Apabila *rule of thumb* ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) atau *Corrected Item Total Correction* $> 0,300$ artinya item pertanyaan valid.
- b. Apabila *Corrected Item Total Correction* $< 0,300$ artinya item pertanyaan tidak valid.

Uji reliabilitas adalah suatu instrumen yang digunakan dalam penelitian guna memperoleh informasi yang dapat dipercaya sebagai alat untuk memperoleh data lapangan, uji reliabilitas terdiri atas jawaban-jawaban dari responden (Sugiyono, 2017). Suatu kuesioner, dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji normalitas berfungsi untuk menilai apakah sampel yang digunakan apakah itu normal atau tidak. Indikator yang digunakan dalam uji normalitas adalah *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, dengan standar α 0,05 (Sugiyono, 2017). Sehingga dapat disimpulkan:

- a. Apabila $\text{sign.} > 0,05$ artinya data berdistribusi normal.
- b. Apabila $\text{sign.} < 0,05$ artinya data tidak berdistribusi normal.

Uji ini menguji apakah terdapat gejala multikolinearitas atau tidak terdapat gejala multikolinearitas. Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi variabel-variabel bebasnya.

Indikator yang digunakan adalah *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, tingkat standar VIF < 10 dan *Tolerance* $> 0,10$. Dan dapat disimpulkan apabila VIF lebih kecil dari 10 dan *Tolerance* besar dari 0,10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. Apabila

VIF besar dari 10 dan Tolerance kecil dari 0,10 maka pengujian tersebut terdapat gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji adanya perbedaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, yang mana jika hal ini terjadi maka disimpulkan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas (Sugiyono, 2017). Indikator yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas adalah uji glejser, dengan standar α 0,05. Sehingga dapat disimpulkan:

- a. Apabila $\text{sign.} > 0,05$ artinya penelitian tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.
- b. Apabila $\text{sign.} < 0,05$ artinya penelitian memiliki indikasi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan model regresi atau prediksi yang melibatkan beberapa variabel X dan hanya satu variabel Y. Regresi berganda jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel tergantung lebih dari satu (Sugiyono, 2017). Maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

β_1 : Koefisien Regresi Variabel X1 (Kompensasi)

β_2 : Koefisien Regresi Variabel X2 (Motivasi)

β_3 : Koefisien Regresi Variabel X3 (Lingkungan Kerja)

X_1 : Kompensasi

X_2 : Motivasi

X_3 : Lingkungan Kerja

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, yang mana uji t bertujuan untuk mengetahui apabila variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial (Sugiyono, 2017). Adapun hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Indikator pengujian yang digunakan adalah t-statistik dan taraf signifikan sebesar 0,05.

- a. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen penelitian untuk pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan.

Uji Validitas

Sebelum hasil kuisioner digunakan, terlebih dahulu digunakan uji validitas untuk mengetahui butir pernyataan yang dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut. Hasil validitas dari variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Kompensasi (X1)

Terdapat dari hasil pengolahan data, bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,300 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Motivasi (X2)

Terdapat dari hasil pengolahan data, bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,300 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Kerja (X3)

Terdapat dari hasil pengolahan data, bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,300 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Kinerja (Y)

Terdapat dari hasil pengolahan data, bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,300 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliable, dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variable penelitian kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai lebih dari 0,600 yang memberikan hasil bahwa variable yang diteliti dapat dikatakan reliabilitas.

Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) $0,829 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada tabel 4.15 menunjukkan nilai *tollerance* dari variabel kompensasi $0,884 > 0,1$ dan nilai VIF $1,131 < 10$, variabel motivasi $0,887 > 0,1$ dan nilai VIF $1,121 < 10$, variable lingkungan kerja $0,993 > 0,1$ dan nilai VIF $1,117 < 10$ maka dapat

disimpulkan bahwa di antara ketiga variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinearitas atau biasa di sebut bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil olahan data dari uji heteroskedastisitas pada tabel 4.16 menunjukkan bawa nilai signifikansi variabel kompensasi $0,840 > 0,05$, variabel motivasi $0,231 > 0,05$ dan variabel lingkungan kerja $0,855 > 0,05$ maka dapat disimpulkan penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas dan layak untuk diteliti.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dapat di gunakan atau difungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel 4.13 di bawah ini :

Tabel 4.13

Tabel Hasil Uji Regresi Berganda

Keterangan	Coefficient
Constant	1,578
Kompensasi	1,001
Motivasi	0,334
Kerja	0,108

Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 1,578 + 1.001X_1 + 0,334X_2 + 0,108X_3$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut:

1. Dari model persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 1,578 satuan, artinya jika variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja pegawai bernilai sebesar 1,578 satuan.
2. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,001 satuan artinya apabila kompensasi meningkat sebesar satu-satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,001 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
3. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,334 satuan artinya setiap peningkatan variabel motivasi sebesar satu-satuan maka variabel kinerja pegawai meningkat sebesar 0,334 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,108 satuan artinya setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu-satuan maka variabel kinerja pegawai meningkat sebesar 0,108 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji Statistik (uji t)

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0.05$) dengan syarat apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18

Tabel Hasil Uji T

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	Sign	Kesimpulan
1	Kompensasi	8,049	1,710	0,000	H1 diterima
2	Motivasi	3,868	1,710	0,001	H2 diterima
3	Lingkungan Kerja	1,089	1,710	0,286	H3 diterima

Sumber: Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (H1).

Variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ ($8,049 > 1,710$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

- b. Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (H2).

Variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ ($3,868 > 1,710$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,001 < 0,05$) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

- c. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (H3)

Variabel kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ ($1,089 > 1,710$) dengan nilai signifikan sama dengan nilai alpha ($0,289 < 0,05$) maka, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($8,049 > 1,710$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena kompensasi menjadi acuan pegawai untuk semangat dalam menjaga kinerja. Sedangkan kinerja merupakan suatu hasil dari pencapaian pegawai atas tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan, setelah pegawai menyelesaikan tanggung jawab dengan baik maka perusahaan juga wajib memberikan kompensasi kepada pegawai dengan baik. Kompensasi tersebut dapat berupa gaji, fasilitas jaminan sosial, uang tunjangan dan lainnya. Maka akan terjadi kesinambungan antara pegawai dan perusahaan yang saling menguntungkan satu sama lainnya.

Apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan dan motivasi karyawan dalam bekerja diarahkan ke arah yang positif maka kinerja setiap pegawai yang bekerja dapat meningkat hal ini juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan yang nantinya akan mempengaruhi masa depan perusahaan untuk menjadi perusahaan yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Andriani et al., 2022) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai akan selalu meningkatkan kinerja dan keterampilan demi mendapatkan kompensasi yang besar dari perusahaan. Kompensasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Kemudian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sri Surjani, (2017) yang menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cargil Tropical plam.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,868 > 1,710$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,001 < 0,05$) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan (Arifin & Nurcaya, 2018) bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten kutai timur. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan

untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Mangkunegara, (2005) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Kemudian didukung pada penelitian yang dilakukan oleh (Mahardika et al., 2020) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt. Axa financial indonesia sales office malang. Selanjutnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purwati, 2019) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, ditemukan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($1,089 > 1,710$) dengan nilai signifikan sama dengan nilai alpha ($0,286 < 0,05$) maka, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja pegawai yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Kesesuaian lingkungan dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan pegawai yang lebih banyak pula.

Hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja menurut (Josephine et al., 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian didukung pada penelitian yang dilakukan oleh (Fadil et al., 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Tangerang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja pada Dinas perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan dari pembahasan yang diolah menggunakan SPSS maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas perpustakaan dan Kearsipan di Pesisir Selatan.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas perpustakaan dan Kearsipan di Pesisir Selatan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas perpustakaan dan Kearsipan di Pesisir Selatan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran-saran, antara lain:

1. Penelitian ini tentunya masih banyak kekurangannya. Jadi untuk peneliti selanjutnya alangkah baiknya menambah variabel atau menggunakan variabel moderasi atau intervening.
2. Bagi Dinas perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pesisir Selatan agar lebih memperhatikan dan meningkatkan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya agar pegawai dapat nyaman dalam bekerja dan tercapainya tujuan bersama

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*.
- Andriani, A., Putra, U. N., Faris, R. M., & Putra, U. N. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 10–15.
- Anton Hiondardjo, & Ririn Adi Utami. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Malia (Terakreditasi)*, 11(1), 151–168.
- Arifin, A., & Nurcaya, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 728–738.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Daryanti, D. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi (BPAD) Propinsi Bengkulu*. 1(2), 127–135.
- Supri. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. 2017.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.

- Fadil, G. L., Yusuf, Y., Santoso, S., Ilmu, J., & Negara, A. (2022). *Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kabupaten Tangerang*.
- Gulla, R., Oroh, S. G., & Roring, F. (2015). Analisis Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen pada Hotel Manado Grace Inn. *Jurnal EMBA*, 3(1), 1313–1322.
- Hasibuan, D. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta AEK Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan*. 6(1), 9–15.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55.
- Indahingwati, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Bahagia Citra Medika. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 2(2).
- Josephine, A., Si, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)*. 5(3).
- Lusi Mariani Saragih, 2Kotaris Banurea, 3Laila Putriani Nura, 4Muhammad Ali Damanik, 5Rini Diana 1, 2, 3, 4, 5Universitas. (2021). *Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tanjungbalai 1*. 1(21), 68–76.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.
- Mustika, A. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun 2013)*.
- Pane, N. Y. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Medan*.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.

- Pantilu, D., Koleangan, R. A., & Roring, F. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, dan Fasilitas terhadap Kepuasan Pelanggan pada Warunk Bendito Kawasan Megamas Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3723–3732
- Purwati, S. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja.pdf* (p.2019).
- Putri, S. H. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1–43.
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914.
- Rizki, M. (n.d.). *KABUPATEN GIANYAR Oleh: Mohamad Rizky Adam Saputro Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Denpasar*.
- Rizky Reza Pahlawan, W. G. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Nasabah KSP Artha Putra Mandiri, Bekasi*, 2(3), 176–187.
- Salam, P., Djazuli, A., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 177–196.
- Setiawan, N. (2011). *Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)*. 1(3), 372–389.
- Setiawan, V., & Kumala, D. (2023). *Airlangga Di Jakarta Selatan*. 2, 1–5.
- Sugiyono. (2017a). Metode Kuantitati Sugiyono. (2017). Metode Kuantitatif. In Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (pp. 13–19). f. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Bisnis* (S. Y. Suryandari (ed.); 3rd ed.). Alfabeta.
- Sultoni, M., & Rismawati. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–18.
- Susanti, F. (2022). Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM). *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 2(1), 129–138.
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). *Perindustrian Kota Padang*. 2, 1075–1087.
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).

- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127.
- Yulandri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Penelitian FEB UMB*, 1–60.
- Yulistria, R., & Handayani, E. P. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta*. 10(2), 121– 131.