

# **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS I BALIKPAPAN**

Pudjiati

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan  
[pudjiati@uniba-bpn.ac.id](mailto:pudjiati@uniba-bpn.ac.id)

Tamzil Yusuf

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan  
[Tamzilyusuf56@gmail.com](mailto:Tamzilyusuf56@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research. Jumlah sampel dalam penelitian ini 120 orang pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Kelas I Balikpapan. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi yang ada di perusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara imultan dan parsial Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi Kinerja pegawai.

## **ABSTRACT**

*This study aims to describe and analyze the factors that affect employee performance. The type of research used is explanatory research. The number of samples in this study was 120 employees of the Balikpapan Class I Authority and Authority Office. Analysis of the data used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the work environment, leadership style, compensation and motivation in the company are good so that employee performance increases. The results of multiple linear regression analysis show that simultaneously and partially the Work Environment, Leadership Style, Compensation and Motivation have a significant influence on employee performance, and the work environment is the dominant factor affecting employee performance.*

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja

## **PENDAHULUAN**

Transportasi laut dan jasa pelayaran merupakan hal yang penting untuk mendukung kelancaran perdagangan dalam negeri maupun luar negeri. Terkait dengan hal tersebut, maka bidang usaha pelayaran mulai bermunculan untuk menangani persoalan-persoalan yang ada di dalam organisasi tersebut. Salah satu instansi yaitu Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan merupakan salah

180

satu unit pelaksana teknis direktorat jenderal perhubungan laut yang mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum dibidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang di usahakan secara komersial.

Penggunaan sumber daya manusia serta peningkatan keahlian haruslah ditingkatkan sebaik mungkin, dengan tujuan agar dapat meningkatkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki latar belakang bisnis yang kuat serta memiliki etika bisnis yang baik. Peran Manajemen sumber daya manusia yang aktif yang dapat menyelesaikannya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi dan membuat suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik serta tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, diantara salah satunya adalah kinerja karyawan.

Jefrianus dan Farlane (2017) Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hal ini didukung oleh beberapa faktor supaya suatu tujuan dari perusahaan itu bisa terwujud, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pemberian Kompensasi dan Motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat perlu mendapat perhatian, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi keadaan pegawai secara langsung. Rahmawanti, dkk (2014) Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Nyoman dan Ni Wayan (2016) Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan

Muh Agus (2017) Kompensasi juga merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai karena salah satu tujuan kompensasi yaitu untuk memotivasi pegawai. Pemberian kompensasi terhadap pegawai diharapkan meningkatkan kinerja kerja organisasi yang akhirnya akan mendorong percepatan pencapaian tujuan organisasi.

Jefrianus dan Farlane (2017) Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, dan akan dapat meningkatkan kinerja.

Motivasi bagi pegawai dan perusahaan dapat memberi semangat pegawai untuk berkerja keras dalam mencapai tujuan sehingga dapat meningkatkan kinerja bagi perusahaan. Motivasi merupakan dorongan bagi karyawan dalam melakukan tugasnya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki, maka akan semakin produktif.

Oleh karena itu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Hal ini juga terjadi pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, gaya kepemimpinan yang berkarakter dan

penerapan sistem kompensasi yang baik pula akan mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan.

## **LANDASAN TEORI, KAJIAN EMPIRIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Lingkungan kerja dianggap sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawannya. Dalam melaksanakan suatu tugas maupun pekerjaan, bagi seorang individu Lingkungan yang ada disekitarnya akan sangat penting dan berpengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya tersebut. Oleh karena itu seorang pemimpin sebuah perusahaan harus sangat memperhatikan lingkungan kerja, dimana perusahaan mempekerjakan para pegawainya untuk mewujudkan visi, misi dan juga tujuan dari perusahaannya. Meskipun tekanan kompetitif di kebanyakan organisasi semakin kuat dari sebelumnya, beberapa organisasi mencoba merealisasikan suatu keunggulan kompetitif dengan mendorong sebuah lingkungan kerja yang positif.

(Robbins dan Judge, 2015:15) Beberapa tokoh menguraikan beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai, diantaranya, Robbins menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara. Sedangkan Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para pekerja dapat merasakan apa yang mempengaruhi kondisi kerjanya baik itu secara fisik maupun non fisik yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar seseorang yang sedang melakukan pekerjaan dimana lingkungan tersebut akan mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedarmayanti mengemukakan indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- a. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
- b. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
- c. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dapat dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Hadiyatno (2013:277) menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara

produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Hadiyatno Mengemukakan jenis gaya kepemimpinan yang dijadikan sebagai indikator yaitu:

- a. Kepemimpinan Otoriter, yaitu gaya Kepemimpinan yang kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan dan Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin sedangkan bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Kepemimpinan Partisipatif, adalah gaya Kepemimpinan yang dilakukan secara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi dan menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.
- c. Kepemimpinan Delegatif, merupakan gaya Kepemimpinan yang seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kompensasi merupakan masalah yang sensitif karena menjadi pendorong seorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan kedisiplinan tenaga kerja. Oleh karena itu setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja.

Simamora (2014:442) menjelaskan Kompensasi merupakan apa yang diterima para karyawan sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi yang diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah:

- a. Gaji. Merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- b. Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kelebihan waktu yang dikeluarkan oleh karyawan.
- c. Tunjangan, dapat merupakan asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d. Fasilitas, pada umumnya berhubungan dengan kesenangan seperti pemberian mobil dinas, perumahan, tempat parkir khusus dan perlakuan khusus yang diperoleh karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan karena karyawan tersebut memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi. Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang kearah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Setiap pimpinan selalu berusaha melaksanakan motivasi kepada para bawahannya walaupun

kenyataannya selalu mengalami hambatan, mengingat orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

Priansa (2014:171) menyatakan Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisik, Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula kebutuhan paling dasar, ditunjukkan dengan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.
- c. Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hadiyatno (2013:165) mengemukakan penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadirannya.

Kinerja merupakan penentuan tingkat kontribusi individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja Pegawai menggunakan indikator dari Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan, sesuai dengan PP No.10 Tahun 1979 yaitu sebagai berikut:

- a. Kesetiaan, adalah sikap pegawai untuk mempunyai tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- b. Prestasi Kerja, adalah hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
- c. Tanggung Jawab, adalah kesanggupan seorang PNS menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-sebaiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- d. Ketaatan, adalah sikap seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

- e. Kejujuran, yaitu ketulusan hati seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- f. Kerjasama, merupakan kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- g. Prakarsa, merupakan kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah atasan.
- h. Kepemimpinan, adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Berdasarkan studi empiris dan pustaka tersebut di atas penulis menduga bahwa secara bersama-sama Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi, berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan. Dan secara parsial Lingkungan kerja dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

## **METODE RESEARCH**

Variabel merupakan sesuatu yang menjadi objek pengamatan penelitian, sering juga disebut sebagai faktor yang berperan dalam penelitian atau gejala yang akan diteliti. Variabel dependen dalam hal ini yaitu kinerja pegawai. Sedangkan variabel bebas sering disebut independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi.

Sugiyono (2017:93) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala Likert, setiap butir indikator pernyataan dari setiap variabel akan diberi skor 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = cukup setuju; 4 = Setuju sampai dengan 5 = sangat setuju. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan dengan variabel bebas yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi dengan variabel terikatnya adalah kinerja kerja pegawai.

Sugiyono (2017:226) Ada beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut: 1) Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. 2) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. 3) Kuisioner atau Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam

penelitian ini seluruh pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan yang berjumlah 120 orang pegawai. Sugiyono (2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil secara sensus yaitu sebanyak 120 orang pegawai. Sugiyono (2017:133) Pengujian validitas setiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Teknik yang digunakan dalam menentukan validitas item ini adalah dengan rumus korelasi “*product moment*”  $n = 30$ .

Uji/test yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji F dan uji t, serta dilakukan pula uji asumsi klasik dengan tingkat kepercayaan 95% dan error 5%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahun 1949 Pelabuhan Balikpapan diserahkan secara resmi kepada Pemerintahan Republik Indonesia. Sejak tahun 1950, Pelabuhan Balikpapan mulai dibenahi kembali termasuk pembangunan dan penambahan dermaga, sarana, gudang, dan peralatan pelabuhan. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan bahan kebutuhan sehari-hari dan makin meningkatnya pertumbuhan penduduk pada saat itu, maka dipandang perlu untuk membangun sebuah pelabuhan umum yang dapat melayani bongkar muat barang dan penumpang. Pada sekitar tahun 1957 dibangunlah dermaga umum sepanjang 84 meter dan sebuah gudang lini I yang berdekatan dengan pelabuhan minyak pertamina. Pelabuhan Balikpapan saat itu dikelola oleh Jawatan Pelabuhan, setelah keluar Peraturan Pemerintah No. 01 tahun 1969 berubah sistem pengelolaan oleh Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP) yang dipimpin oleh seorang Administrator Pelabuhan (ADPEL) kelas III. Demikian perubahan-perubahan tersebut, dan sampai adanya perubahan nama pada Kantor Administrator Pelabuhan di lokasi pelabuhan yang diusahakan secara komersil didasari PM No. 36 tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan. Sehingga Kantor Administrator Pelabuhan Kelas I Balikpapan berubah nama menjadi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan. Untuk Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kini memiliki tugas melaksanakan pengawasan dan penegakkan hukum dibidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial.

Hasil uji validitas terhadap pernyataan butir indikator setiap variabel terhadap 30 responden adalah valid, sehingga penelitian dapat dilanjutkan. Karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , untuk  $n = 30 = 0.361$ . dan masing-masing indikator setiap variabel juga reliable karena nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6.

Tabel1. menunjukkan perhitungan hasil analisis regresi linear berganda.

**Tabel 1.**

**Hasil Analisis Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Partial	Sig
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	15.337	3.246		4.253		0.000
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0.524	0.159	0.298	3.437	0.295	0.002
Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )	0.257	0.132	0.178	2.147	0.176	0.032

Kompensasi (X <sub>3</sub> )	0.317	0.157	0.186	3.177	0.242	0.016
Motivasi (X <sub>4</sub> )	0.236	0.117	0.125	2.058	0.165	0.043
R = 0.568 R Square = 0.336 Adjusted R Square = 0.309 F Hitung = 12.426				F tabel = 2.45 t tabel = 1.980 Sig = 0.000		

Sumber data: Hasil Output

Dari tabel 1. Diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 15.337 + 0.524 X_1 + 0.257 X_2 + 0.317 X_3 + 0.236 X_4$$

Adapun dari persamaan tersebut diperoleh koefisien konstanta sebesar 15.337 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat semua variabel bebas (independen) Lingkungan Kerja, (X<sub>1</sub>) Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), Kompensasi (X<sub>3</sub>), dan Motivasi (X<sub>4</sub>) bernilai konstan atau nilainya sama dengan nol, maka variabel tidak bebas (dependen) yaitu Kinerja (Y) Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan akan bertambah besar 15.337. Nilai koefisien regresi setiap variabel bebas bervariasi, sehingga pengaruhnya juga tidak sama dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari koefisien regresi sebesar 0.524 artinya variabel Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai hubungan positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan demikian jika variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) naik satu maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0.524 dengan asumsi variabel Gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>), Kompensasi (X<sub>3</sub>), dan Motivasi (X<sub>4</sub>) konstan (tetap).
2. Hubungan variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari koefisien regresi sebesar 0.257 artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) mempunyai hubungan positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan demikian jika variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) naik satu maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0.257 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>3</sub>), dan Motivasi (X<sub>4</sub>) konstan (tetap).
3. Hubungan variabel Kompensasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari koefisien regresi sebesar 0.317 artinya variabel Kompensasi (X<sub>3</sub>) mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan demikian jika variabel Kompensasi (X<sub>3</sub>) naik satu maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0.317 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) dan Motivasi (X<sub>4</sub>) konstan (tetap).
4. Hubungan variabel Motivasi (X<sub>4</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari koefisien regresi sebesar 0.236 artinya variabel Motivasi (X<sub>4</sub>) mempunyai hubungan positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan demikian jika variabel Motivasi (X<sub>4</sub>) naik satu maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0.236 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) dan Kompensasi (X<sub>3</sub>) konstan (tetap).

Berdasarkan uji ANOVA atau uji-F, bahwa diperoleh Fhitung sebesar 12.426 pada taraf signifikan  $\alpha = 0,000$  (Fhitung = 12.426 > Ftabel = 2.45) sehingga Ho ditolak dan H1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja

(X<sub>1</sub>), gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>), kompensasi (X<sub>3</sub>), dan motivasi (X<sub>4</sub>) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan. Hubungan variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>), kompensasi (X<sub>3</sub>), motivasi (X<sub>4</sub>) mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap kinerja (Y) pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan, hal ini dapat dilihat angka R Square sebesar 0.336 atau 33.6% sedangkan sisanya 66.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Melihat besarnya multiple R 0.568 menunjukkan bahwa naik turunnya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel tergantungan (Y) atau kinerja pegawai 56.8% dengan demikian hubungan keempat variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>), kompensasi (X<sub>3</sub>), motivasi (X<sub>4</sub>) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan Balikpapan.

Pengaruh variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien partial sebesar 0.295 memiliki arti bahwa variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) memberikan kontribusi sebesar 29.5% terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan. Selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  3.437 >  $t_{tabel}$  1,980 dengan tingkat signifikan 0.026 < 0.05, hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan.

Variabel lingkungan kerja secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan telah baik. Penataan ruangan, tata letak dan pengaturan peralatan kerja telah diatur sedemikian rupa, sehingga menimbulkan kenyamanan dan keamanan bekerja. Selain itu juga, hubungan kerja sama antara sesama karyawan, dan karyawan dengan atasan sudah berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena karyawan telah mengerti bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak bergantung pada masing-masing individu, melainkan pada kerja sama semua karyawan yang berada di dalamnya.

Pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien partial sebesar 0.176 memiliki arti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>) memberikan kontribusi sebesar 17.6% terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan. Selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  2.147 >  $t_{tabel}$  1,980 dengan tingkat signifikan 0.032 < 0.05, hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan.

Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan dan dapat dibuktikan dengan  $t_{hitung}$  dan nilai signifikan. Pemimpin mempunyai kemampuan untuk mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan dapat mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Agar berjalan

dengan baik pemimpin harus mempunyai sifat kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi pegawai, menerima masukan dari pegawai, bisa mengambil keputusan maupun melaksanakannya, dan menjamin kelancaran serta keutuhan perusahaan.

Pengaruh variabel kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien partial sebesar 0.242 memiliki arti bahwa variabel kompensasi ( $X_3$ ) memberikan kontribusi sebesar 24.2% terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan. Selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  3.177 >  $t_{tabel}$  1,980 dengan tingkat signifikan 0.016 < 0.02, hal ini berarti bahwa variabel kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan.

Hasil penelitian variabel kompensasi ( $X_3$ ) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan dan dapat dibuktikan dengan  $t_{hitung}$  dan nilai signifikan. Kompensasi sangat penting diberikan oleh pegawai, karena kompensasi yang diterima tersebut merupakan cerminan dari nilai pekerjaan yang telah dilakukan pegawai untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kinerja yang baik bagi pegawai untuk perusahaan. Faktor yang perlu diperhatikan dalam kompensasi, ialah kompensasi tidak langsung yang merupakan kompensasi tambahan diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan. Salah satu cara yang paling efektif agar berjalan baik kompensasi untuk perusahaan adalah dengan didukungnya gaji yang sesuai dengan kinerja karyawannya, insentif yang dibayarkan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, dan kompensasi tidak langsung diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai sebagai meningkatkan kesejahteraan para pegawai. Kompensasi diberikan kepada pegawai agar merasa puas dengan jerih payah yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi yang baik akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Pengaruh variabel motivasi ( $X_4$ ) terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien partial sebesar 0.165 memiliki arti bahwa variabel kompensasi ( $X_3$ ) memberikan kontribusi sebesar 16.5% terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan. Selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  2.058 >  $t_{tabel}$  1,980 dengan tingkat signifikan 0.043 < 0.02, hal ini berarti bahwa variabel motivasi ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan.

Hasil penelitian variabel Motivasi ( $X_3$ ) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan dan dapat dibuktikan dengan  $t_{hitung}$  dan nilai signifikan. Pemberian motivasi kepada para pegawai merupakan kewajiban para pimpinan, agar para pegawai tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu menjadi tanggung jawab untuk itu seorang pimpinan memberikan motivasi dengan baik. Faktor yang perlu diperhatikan dalam motivasi adalah kebutuhan sosial yang mencakup bagaimana hubungan didalam perusahaan atau organisasi seperti merasa diterima dengan baik dan bagaimana hubungan persahabatan dengan rekan kerja atau

organisasi. Faktor fisiologis juga penting yang meliputi sandang, pangan, dan papan atau bisa juga dikatakan kebutuhan pokok, selain itu faktor penghargaan yang mencakup harga diri otonomi dan prestasi. Kebutuhan aktualisasi diri juga mempengaruhi kinerja bagaimana pertumbuhan dalam berkarir, pencapaian potensial serta pemenuhan diri. Bagian kebutuhan yang terakhir di dalam motivasi ialah keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disajikan kesimpulan dan saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, hipotesis pertama terbukti dan dapat diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua terbukti dan dapat diterima.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hipotesis ketiga terbukti dan dapat diterima.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hipotesis keempat terbukti dan dapat diterima.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hipotesis kelima terbukti dan dapat diterima.
6. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai. Hipotesis keenam terbukti dan dapat diterima.

### **Saran**

1. Dalam penelitian ini, didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena itu dibutuhkan perbaikan dalam lingkungan kerja, bagaimana perusahaan bisa mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal, dengan demikian perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan sejenis. Peneliti memberikan saran kepada pemangku jabatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif seperti meningkatkan fasilitas yang ada dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan dan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir. Selain itu dalam hal menciptakan lingkungan kerja non fisik dapat mengajarkan rasa keterbukaan antara karyawan dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan persaudaraan antar masing masing pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai target ataupun dapat melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan. Oleh karena itu hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik namun jika pemimpin

- dapat memberikan arahan sesuai dengan fungsi pemimpin dan bersikap lebih tegas dalam memberikan arahan yang lebih jelas dan lebih terarah dalam pembagian tugas maupun fungsi dari pernanan masing-masing karyawan sesuai jabatan diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh manajemen hotel mengenaingkat kinerja karyawan.
3. Disarankan perusahaan agar lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi dan juga tunjangan karyawan, agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja. Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan sudah cukup baik. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan dalam pemberian kompensasi harus memperhatikan terhadap tiga variabel pemberian kompensasi yaitu upah/gaji, insentif dan kompensasi tidak langsung. Sehingga dalam hal ini perusahaan dapat dengan mudah mengevaluasi pelaksanaan kerja individu atau pegawai dan agar tercapainya tujuan dari perusahaan ini.
  4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan, perusahaan perlu memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhinya. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi kepada karyawannya dan lebih memantau peningkatan kinerja setiap pegawai sehingga jika motivasi baik maka akan tercipta kinerja yang baik pula. Disarankan untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan para pegawai sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pegawai, sehingga pegawai dapat berperilaku seperti yang diinginkan oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agnes dan Paulus. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 5 No. 1 Maret 2017, hal. 144-153. ISSN : 2303-1174.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen (Fungsi, Proses, Pengendalian). Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Apandi. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Lampung. *Cendekia*, Vol. 12, No. 1, April, e-ISSN: 2407-8557.
- Danang Sunyoto. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: *Center for Academic Publishing Service*. Jakarta.
- Didik Hadiyatno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Penerbit: Yuma pustaka. Surakarta.
- Dwi Priyanto. 2012. Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS. Andi Offset. Yogyakarta.
- Edi Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit: Kencana. Jakarta.

- Hani Handoko. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. BPFE Gajah Mada. Yogyakarta.
- Henry Simamora. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Husein Umar. 2013. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Baru. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Imam Ghozali. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Edisi 7. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Irham Fahmi. 2013. Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Jefrianus dan Farlane. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani. Jurnal EMBA, Vol. 5 No. 2 Juni 2017, Hal. 435-444. ISSN: 2303-1174.
- Kadek dan Ni wayan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5 No. 12, 2016:7956-7983. ISSN 2302-8912.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Malayu Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Maya dan Victor. 2015. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat). Jurnal EMBA, Vol. 3 No.3 Sept 2015, Hal. 1383-1394. ISSN: 2303-11.
- Mey dan Yosephien. 2020. Analisa Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Karanganyar. Journal of Business and Management, Vol 7 No. 1 (2020), p. 68-74. ISSN: 2337-5965.
- Muh. Agung dan Puji. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk. JIMEK- Volume 2 Nomor 1 Juli 2019. E-ISSN 2621-2374.
- Muh. Agus. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan. E-Jurnal Katalogis, Vol 5 No. 7, Juli 2017 hal. 36-43 ISSN: 2302:2019.

- Muliati. 2014. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. e-jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 7, Juli 2014 hal. 68-77. ISSN: 2302-2019.
- Pudjiati. 2019. Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Rahmad dan Riska. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang. Jurnal Ecoment Global, Volume 1 edisi Februari 2018, ISSN: 2540-816X.
- Rivai Veitzal, Dedi Mulyadi. 2011. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veitzal. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi keempat Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta.
- Samsudin Sadili. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-3. CV. Penerbit: Pustaka Setia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2016. Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Edisi Revisi, Refika Aditama. Bandung.
- Setiyono .2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi. Jurnal: Eksis Vol 12, No. 1 April 2017, Hal. 21-32 ISSN 2549-6018.
- Sosilo Martoyo. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama, Penerbit: BPF. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabeta. Bandung.
- Suwatno dan Priansa. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dan Bisnis. Penerbit: ALFABETA. Jakarta.
- Taufik dan Sri. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Takamori Indonesia Batam. Dimensi, vol. 8, No. 3:386-403, November 2019, ISSN: 2085-9996.