

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN KAMPUNG
PROVINSI PAPUA BARAT DAYA**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Sains**



Oleh:

YAKOBA HOMER

146110124048

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
DIREKTORAT PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG**

2026

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN KAMPUNG
PROVINSI PAPUA BARAT DAYA**

Oleh:

YAKOBA HOMER

146110124048

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal: hari Senin, tanggal 02 Maret ,tahun 2026
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

Ketua Penguji : Dr. Ir. Mervin.S.Komber,M.M. CTT

Anggota Penguji I : Dr. Pahmi, M.Si.

Anggota Penguji II : Dr. Vebby.Anwar, M.Si



Mengetahui,

Direktur Pascasarjana

Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong



Dr. Wa Ode Likewati, M.M.

NIDK. 8952120021

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN KAMPUNG PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Diajukan oleh:

YAKOBA HOMER

146110124048

Disetujui oleh:

Pembimbing I



Dr.Ir. Mervin I. S. Komber, M.M,CTT
NIDN. 1420067901

Pembimbing II



Dr. Pahmi, M.Si.
NIDN. 0907098101

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya selama ini, bahwa di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (MAGISTER SAINS) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sorong, 02 Maret 2026

Mahasiswa,



YAKOBA HOMER

146110124048

PERNYATAAN PERSETUJUANAKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : YAKOBA HOMER

NIM : 146110124048

Fakultas : Direktorat Pascasarjana, Program Studi Magister Ilmu Manajemen

Judul tugas akhir :

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Dan Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya

Dengan ini saya menyerahkan hak Sepenuhnya kepada Perpustakaan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kota):

- Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repository Perpustakaan UNIMUDA. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sorong, 02 Maret 2026



YAKOBA HOMER

Mengetahui,

Pembimbing I

Dr. Ir. Mervin .I.S.Komber, M.M. CTT
NIDN.1420067901

Pembimbing II

Dr. Pahmi, M.Si.
NIDN. 0907098101

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat, kasih, dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja aparatur sipil negara pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil dan pemberdayaan masyarakat dan kampung provinsi papua barat daya” dengan baik dan tepat waktu.

Penyusunan tesis ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak/Ibu Rektor Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong sertajajaran pimpinan di lingkungan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi penulis dalam menempuh pendidikan pascasarjana.
2. Bapak/Ibu Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong beserta seluruh staf akademik dan administrasi yang telah memberikan dukungan selama studi berlangsung.
3. Bapak Dr. Pahmi, M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.
4. Bapak Dr. Ir. Mervin I.S. Komber, S.E., M.M., CTT, selaku Pembimbing I yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang sangat berharga dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
5. Bapak Dr. Pahmi, M.Si. selaku Pembimbing II yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang sangat berharga dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
6. Seluruh dosen dan staf pengajar di Program Studi Magister Manajemen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, wawasan, serta pengalaman yang bermanfaat bagi penulis.

7. Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya beserta seluruh pegawai yang telah membantu memberikan data dan informasi dalam penelitian.
8. Kedua orang tua, keluarga besar, serta sahabat penulis yang selalu memberikan doa, motivasi, dan dukungan tanpa henti dalam setiap proses yang dijalani.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ini. Besar harapan penulis, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktis, khususnya dalam pengembangan ilmu manajemen serta peningkatan kualitas pelayanan di lingkungan pemerintahan daerah.

Tesalonika 5:18 “Mengucap syukurlah dalam segala hal, sebab itulah yang dikehendaki Allah di dalam Kristus Yesus bagi kamu.”

Sorong, 02 Maret 2026

Penulis,



YAKOBA HOMER

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Pertayaan Penelitian	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.6 Batasan Penelitian	11
BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Teori Manajemen Kinerja	12
2.1.2 Kinerja Pegawai.....	15

2.1.3	Lingkungan kerja	18
2.1.4	Motivasi.....	20
2.1.5	Kompensasi	25
2.2	Penelitian Terdahulu	27
2.3	Model/Kerangka Penelitian	29
2.4	Pengembangan Hipotesis.....	30
BAB III	35
METODE PENELITIAN	35
3.1	Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian.....	35
3.2	Objek Penelitian	35
3.3	Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling.....	36
3.3.1	Populasi.....	36
3.3.2	Sampel.....	36
3.3.3	Teknik Sampling	36
3.4	Jenis Data	36
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	37
3.6	Skala Pengukuran	38
3.7	Definisi Operasional Variabel	39
3.8	Uji Instrumen Penelitian.....	40
3.9	Metode Analisis Data.....	41
BAB IV	43
HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	43
4.2	Analisis Deskriptif Responden	44
4.3	Analisis Deskriptif Statistik.....	48

4.4	Pembahasan.....	52
4.4.1	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai	52
4.4.2	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Dan Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya	54
4.4.3	Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Dan Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya.....	55
4.4.4	Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Dan Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya	57
BAB V.....		59
KESIMPULAN DAN SARAN.....		59
5.1	Kesimpulan	59
5.2	Saran	59
5.3	Keterbatasan Penelitian	60
DAFTAR PUSTAKA		61
LAMPIRAN		66

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.7 Definisi Operasional Penelitian	34
Tabel 4.2.1 Karakteristik Responden	41
Tabel 3.3.1 Uji Statistik Deskriptif	44
Tabel 3.3.2 Uji Validitas	45
Tabel 4.3.3 Uji Realibilitas	52
Tabel 3.3.4.1 Ujit	54
Tabel 4.3.4.2 Uji F	56
Tabel 4.3.4.2 Uji R Square	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Pikir	25
---------------------------------	----

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya.” Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, khususnya dalam lembaga representatif kultural seperti Majelis Rakyat Papua Barat Daya. Kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi dipandang sebagai faktor-faktor strategis yang dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai secara signifikan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk mengukur hubungan dan pengaruh antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode saturated sampling atau census sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis dengan bantuan program SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang dibangun sangat signifikan ($p < 0,05$) dengan nilai R Square sebesar 0,955, yang berarti 95,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan. Secara parsial, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan dengan nilai beta terbesar dan signifikansi $p = 0,021$, diikuti oleh lingkungan kerja ($p = 0,036$) dan kompensasi ($p = 0,030$). Temuan ini memperkuat pentingnya memperhatikan aspek motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Pegawai, Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Dan Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya

ABSTRACT

This study is entitled "The Influence of Work Environment, Motivation, and Compensation on Performance Improvement at the Population and Civil Registration Office, as well as Community and Village Empowerment, of Southwest Papua Province." This research is motivated by the importance of improving the quality of human resources in regional governance, particularly in culturally representative institutions such as the Southwest Papua People's Assembly. Employee performance is a key factor in supporting the effective implementation of organizational duties and responsibilities, which in turn impacts the quality of public services. Therefore, the work environment, motivation, and compensation are viewed as strategic factors that can significantly influence employee performance levels.

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of the work environment, motivation, and compensation on employee performance improvement at the Population and Civil Registration Office, as well as Community and Village Empowerment, of Southwest Papua Province. This research uses a quantitative approach with an associative method to measure the relationships and influences between variables. The population in this study was all employees of the Population and Civil Registration Office, as well as the Community and Village Empowerment Office of Southwest Papua Province, using saturated sampling or census sampling. Data collection was conducted through a Likert-scale questionnaire, while data analysis utilized validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using SPSS version 25.

The results showed that the model developed was highly significant ($p < 0.05$) with an R-square value of 0.955, meaning that 95.5% of the variation in employee performance can be explained by the work environment, work motivation, and compensation variables simultaneously. Partially, these three variables significantly influenced employee performance, with work motivation having the most dominant influence with the largest beta value and a significance level of $p = 0.021$, followed by the work environment ($p = 0.036$) and compensation ($p = 0.030$). These findings reinforce the importance of considering aspects of motivation, work environment, and compensation in efforts to improve employee performance.

Keywords: Work environment, Motivation, Compensation, Employee Performance, Population and Civil Registration Office and Community and Village Empowerment of Southwest Papua Province

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pemerintahan, telah terjadi perubahan yang mendasar, dimana perubahan tersebut adalah perwujudan tata pemerintahan yang demokratis dan baik. Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi itu adalah penataan aparatur pemerintahan. Berbagai permasalahan atau hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan diperkirakan tidak berjalan dengan tugas yang diberikan, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh apabila melanggar tugas dan wewenang, sehingga perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, professional, netral dan bebas dari intervensi politik serta bersih dari praktik korupsi juga dapat menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan perannya sabagai aparatur sipil negara.

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis dalam menjalankan fungsi pemerintahan, khususnya dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Di era reformasi birokrasi saat ini, peningkatan kinerja ASN menjadi salah satu fokus utama pemerintah daerah, termasuk di Provinsi Papua Barat Daya. Kinerja ASN tidak hanya ditentukan oleh lingkungan kerja dan sistem kerja, tetapi

juga sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai aspek internal dan eksternal yang mendukung produktivitas.

Untuk mengelola dan menjalankan roda negara dan pemerintahan tidak terlepas dari namanya ASN yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan P3K yang bertugas menjalankan roda pemerintahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya pada lembaga organisasi masing-masing. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut diatur dan ditentukan dalam peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut agar tidak terjadi tumpang tindih antara satu dengan yang lainnya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berperan menjadi alat pemerintah atau aparatur pemerintah yang mempunyai posisi sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan atau aturan-aturan pemerintah guna untuk terealisasinya tujuan nasional. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) mencakup penetapan formasi, pengadaan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji dan tunjangan kesejahteraan, hak dan kewajiban hukum (Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut (Yuningsih, 2017), kinerja tidak hanya diukur dari output kerja, tetapi juga dari proses kerja yang menunjukkan efektivitas, efisiensi, dan

kedisiplinan pegawai. Kinerja yang baik di sektor publik mencerminkan pelayanan prima terhadap masyarakat serta keberhasilan dalam mengimplementasikan visi dan misi instansi pemerintah. Oleh karena itu, pengukuran kinerja tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menyangkut aspek moral, etika, serta dedikasi pegawai terhadap tugas yang diemban. Di era reformasi birokrasi saat ini, peningkatan kinerja aparatur sipil negara menjadi prioritas utama untuk memperkuat tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi merupakan tiga aspek penting yang sangat memengaruhi peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di berbagai instansi pemerintahan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana nyaman dan mendukung, sehingga ASN mampu bekerja secara optimal serta produktif. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi pendorong utama bagi ASN untuk mencapai target organisasi secara efektif. Kompensasi yang layak pun menjadi dorongan signifikan untuk meningkatkan kinerja, karena mampu memberikan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi semangat, kenyamanan, dan efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif - baik dari sisi fisik seperti fasilitas, sarana prasarana, pencahayaan, ventilasi; maupun nonfisik seperti hubungan antarpegawai, suasana kerja, dan komunikasi - akan menciptakan peningkatan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung akan memunculkan rasa jenuh, stres, dan bahkan menurunkan kinerja pegawai.

Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor kunci yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Motivasi dapat berasal dari dalam diri (intrinsik), seperti rasa tanggung jawab, keinginan untuk berprestasi, dan dedikasi terhadap tugas, maupun dari luar diri (ekstrinsik), seperti penghargaan, tunjangan, dan pengakuan dari atasan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih tekun, memiliki inisiatif, serta menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang kurang termotivasi.

Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya, peran ASN sangat vital dalam menyelenggarakan administrasi kependudukan dan layanan masyarakat, yang berdampak langsung pada kesejahteraan warga. Namun, dalam pelaksanaannya masih dijumpai berbagai tantangan, seperti kurang optimalnya kinerja sebagian pegawai, lambatnya proses pelayanan, rendahnya disiplin kerja, serta kurangnya pemanfaatan fasilitas kerja secara maksimal. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang belum maksimal dan tingkat motivasi kerja yang bervariasi. Isu kinerja aparatur sipil negara (ASN) menjadi fokus utama dalam reformasi birokrasi di Indonesia. Pemerintah menekankan pentingnya pelayanan publik yang cepat, tepat, dan responsif, yang hanya dapat dicapai jika pegawai ASN menunjukkan kinerja optimal. Namun, di banyak instansi daerah, termasuk di Provinsi Papua Barat Daya, masih ditemukan berbagai kendala dalam pencapaian kinerja pegawai, seperti rendahnya motivasi kerja, ketidakteraturan kehadiran, kurangnya semangat dalam melayani, serta lingkungan kerja yang belum mendukung lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor kunci yang

sering kali menjadi penentu langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan psikologis dan fisik yang mendorong semangat kerja. Sementara itu, motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi pendorong internal yang sangat penting untuk meningkatkan tanggung jawab, loyalitas, dan produktivitas pegawai.

Kondisi nyata di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya menunjukkan masih adanya tantangan dalam upaya peningkatan kinerja ASN. Permasalahan seperti motivasi yang rendah, kurangnya penghargaan, hingga lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung sering ditemui. Hal ini berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Peningkatan kinerja ASN menjadi sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pelayanan publik yang prima. ASN sebagai pelayan masyarakat dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang profesional, efektif, dan efisien. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang tepat, pemberian motivasi, serta sistem kompensasi yang sesuai menjadi kunci utama dalam meningkatkan kualitas kinerja ASN di lingkungan pemerintah daerah.

Penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja ASN pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya. Hasil penelitian diharapkan

dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pengambil kebijakan dalam meningkatkan kinerja ASN ke depannya.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Robbins & Judge, 2017; Mangkunegara, 2017; Sutrisno, 2020). Oleh sebab itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur serta memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor pemerintahan daerah.

Penelitian ini juga menjawab kebutuhan lokal di Provinsi Papua Barat Daya yang merupakan daerah baru dengan tantangan khas dalam hal kapasitas birokrasi, fasilitas pelayanan publik, dan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, kajian terhadap faktor-faktor penentu kinerja seperti lingkungan kerja dan motivasi sangat relevan dilakukan untuk mendorong efektivitas dan efisiensi pelayanan pemerintahan di wilayah ini.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan, maka peneliti memilih judul penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk memperbaiki sistem kerja dan meningkatkan kesejahteraan ASN, kenyataannya masih banyak ASN yang belum menunjukkan kinerja optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pelayanan yang kurang responsif, rendahnya semangat kerja, serta belum maksimalnya pencapaian target organisasi. Permasalahan ini mengindikasikan bahwa faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif, motivasi yang rendah, dan kompensasi yang belum memadai masih menjadi kendala utama dalam upaya peningkatan kinerja ASN.

Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan masalah utama terkait bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja ASN pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian ini juga berupaya mengidentifikasi faktor mana yang paling dominan memengaruhi kinerja ASN, sehingga dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pihak manajemen dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien di lingkungan pemerintah daerah.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka pertanyaan penelitian yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya.

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya.
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi, diantaranya sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber dayamanusia, khususnya dalam kajian mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Hasil penelitian ini juga dapat memperkaya literatur dan referensi akademik terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lembaga publik, sehingga dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang menelaah aspek serupa pada konteks instansi pemerintahan daerah lainnya.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Melalui temuan penelitian ini, instansi dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai pentingnya peningkatan lingkungan kerja, pemberian motivasi yang tepat, serta penerapan sistem kompensasi yang adil dan proporsional guna mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

c. Manfaat Institusional

Bagi lembaga tempat penelitian dilakukan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar evaluasi terhadap efektivitas program pembinaan dan kesejahteraan pegawai yang telah dilaksanakan. Penelitian ini juga dapat membantu lembaga dalam menyusun strategi peningkatan kinerja organisasi melalui penguatan kapasitas dan kesejahteraan pegawai yang berorientasi pada pelayanan publik yang lebih baik.

d. Manfaat sosial

Secara lebih luas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat, khususnya dalam hal peningkatan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya. Dengan meningkatnya kinerja pegawai, diharapkan pula akan terwujud pelayanan yang

lebih efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat Papua Barat Daya.

1.6 Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada ruang lingkup yang berfokus pada analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya. Subjek penelitian dibatasi hanya pada pegawai yang berstatus aparatur sipil negara (ASN) dan pegawai honorer yang aktif bekerja pada tahun penelitian berlangsung. Penelitian ini tidak mencakup Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya secara langsung, melainkan hanya staf sekretariat yang menjalankan fungsi administratif dan operasional lembaga. Dari sisi variabel, penelitian ini hanya meneliti tiga faktor independen, yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi, serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Selain itu, pengukuran setiap variabel dilakukan berdasarkan persepsi responden melalui kuesioner dengan skala Likert, sehingga hasil yang diperoleh bersifat subjektif dan mencerminkan pandangan individu terhadap kondisi organisasi. Penelitian ini juga dibatasi secara waktu, yakni hanya menggambarkan kondisi pada saat penelitian dilakukan, sehingga tidak dapat digunakan untuk menilai perubahan kinerja secara longitudinal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja (*performance management*) merupakan suatu pendekatan sistematis yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan mengintegrasikan tujuan individu, tim, dan organisasi ke dalam suatu kerangka kerja yang koheren. Teori manajemen kinerja berfokus pada siklus perencanaan, pemantauan, pengukuran, serta evaluasi kinerja agar organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya. Menurut (Asmike Putri Oktovita Sari, 2022), manajemen kinerja tidak hanya terbatas pada evaluasi kerja tahunan, melainkan melibatkan proses berkelanjutan yang mencakup perencanaan tujuan, pengembangan lingkungan kerja, *coaching*, *feedback*, hingga *reward system*. Konsep ini menekankan adanya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan sehingga kinerja dapat terus dikendalikan, diperbaiki, dan disesuaikan dengan dinamika lingkungan bisnis yang kompetitif (Darmawan et al., 2023; Saleha et al., 2023).

Teori manajemen kinerja merupakan suatu konsep yang membahas bagaimana organisasi mengelola, mengukur, dan meningkatkan kinerja individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan (Nursam, 2017). Pada dasarnya, manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada penilaian hasil

kerja, tetapi juga pada proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Teori ini menekankan bahwa kinerja pegawai tidak semata-mata dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang diterapkan. Oleh karena itu, manajemen kinerja dianggap sebagai siklus berkelanjutan yang melibatkan komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai agar tercipta pemahaman yang sama mengenai target, peran, serta kontribusi yang diharapkan (Sinaga et al., 2020).

Secara teoretis, manajemen kinerja menggabungkan prinsip-prinsip dari teori motivasi, teori tujuan (*goal-setting theory*), dan teori pengendalian organisasi. (Nursam, 2017) dalam *goal-setting theory* menekankan bahwa penetapan tujuan yang spesifik, menantang, dan terukur dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini kemudian diintegrasikan ke dalam kerangka manajemen kinerja di mana pencapaian tujuan individu dihubungkan dengan target strategis organisasi. Selain itu, pendekatan ini dipengaruhi oleh teori motivasi (Rosalina et al., 2021) mengenai *expectancy theory*, yang menyatakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh ekspektasi mereka terhadap hasil kerja dan nilai imbalan yang diterima. Dengan demikian, teori manajemen kinerja bukan sekadar mekanisme administratif, melainkan kerangka konseptual yang menghubungkan strategi organisasi dengan perilaku karyawan secara sistematis.

Dalam praktiknya, teori manajemen kinerja diaplikasikan melalui model siklus kinerja yang melibatkan empat tahap utama: perencanaan (*planning*), pelaksanaan (*acting*), pengamatan (*monitoring*), dan evaluasi (*reviewing*).

Beberapa organisasi modern mengadopsi sistem manajemen kinerja berbasis *Balanced Scorecard* (Sinaga et al., 2020) yang menekankan pengukuran kinerja dari empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Pendekatan ini memperluas cakupan manajemen kinerja agar tidak hanya fokus pada hasil finansial, tetapi juga mencakup keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Dengan demikian, teori manajemen kinerja berfungsi sebagai instrumen strategis untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya manusia, sistem, dan proses organisasi berjalan sinergis dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Salah satu aspek penting dalam teori manajemen kinerja adalah adanya keterkaitan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi (Sinaga et al., 2020). Teori ini mengajarkan bahwa ketika pegawai memahami visi, misi, dan sasaran strategis organisasi, maka mereka akan lebih mudah menyelaraskan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai memiliki nilai yang signifikan bagi kemajuan organisasi. Dalam praktiknya, manajemen kinerja biasanya dimulai dari perumusan standar kinerja yang jelas, diikuti dengan monitoring pelaksanaan pekerjaan, pemberian umpan balik secara konstruktif, serta pelaksanaan evaluasi kinerja secara periodik. Evaluasi ini dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan, baik terkait promosi, kompensasi, maupun program pelatihan dan pengembangan (Nursam, 2017).

Lebih jauh, teori manajemen kinerja juga menekankan pentingnya aspek motivasi dan kepuasan kerja sebagai faktor pendorong pencapaian kinerja optimal. Penerapan sistem penghargaan yang adil, transparan, serta berbasis prestasi terbukti

mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan akan memperkuat sistem manajemen kinerja yang diterapkan. Dengan demikian, teori manajemen kinerja bukan sekadar alat kontrol, tetapi juga instrumen strategis yang membantu organisasi mengembangkan sumber daya manusia, meningkatkan daya saing, serta mencapai keberlanjutan jangka panjang.

2.1.2 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang menjadi perhatian organisasi, khususnya dalam sektor pemerintahan yang memiliki kewajiban memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Menurut (Saputro & Darda, 2019), kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari capaian output, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut dilakukan, termasuk kedisiplinan, inisiatif, dan kemampuan mengatasi permasalahan dalam pekerjaan. Lebih lanjut, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan individu, tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, motivasi kerja, serta dukungan dari lingkungan organisasi. Dalam konteks pelayanan publik, kinerja pegawai sangat menentukan tingkat kepuasan masyarakat. Apabila kinerja pegawai baik, maka pelayanan yang diberikan akan lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan Masyarakat. Sebaliknya, apabila kinerja rendah, maka pelayanan akan terhambat dan dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah (Poluakan et al., 2019). Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi salah satu

faktor kunci yang harus dikelola dengan baik agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu pencapaian hasil kerja yang dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga bagaimana kualitas pekerjaan tersebut, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Saputro & Darda, 2019), kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kecerdasan, serta faktor motivasi (*motivation*) yang terdiri atas sikap dan dorongan kerja individu. Oleh karena itu, seorang pegawai dengan kemampuan yang baik tetapi tidak memiliki motivasi yang kuat cenderung tidak akan mampu mencapai hasil kerja yang optimal, begitu pula sebaliknya. Kinerja pegawai menjadi sangat penting karena keberhasilan organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, sangat ditentukan oleh bagaimana kinerja setiap individu yang ada di dalamnya. Organisasi dapat memiliki strategi dan sumber daya yang baik, namun apabila kinerja pegawainya rendah, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai (Dwi Handoko et al., 2021). Dengan demikian, kinerja pegawai dapat dianggap sebagai salah satu ukuran utama untuk menilai sejauh mana keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu (*internal*) maupun dari luar dirinya (*eksternal*). Faktor internal meliputi motivasi kerja, kedisiplinan, sikap, komitmen, keterampilan, dan

lingkungan kerja yang dimiliki seorang pegawai. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan fasilitas yang diberikan organisasi. (Nuralita & Nugraha, 2018) menjelaskan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila organisasi mampu menciptakan sistem manajemen kinerja yang jelas, termasuk memberikan arahan, umpan balik, pelatihan, serta penghargaan terhadap prestasi kerja. Budaya organisasi yang positif juga memiliki peranan besar dalam membentuk perilaku pegawai untuk bekerja lebih produktif dan profesional. Selain itu, dukungan atasan yang komunikatif serta lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai, sehingga mereka dapat berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya (Pramestya et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya perlu memperhatikan lingkungan kerja individu, tetapi juga harus mampu menyediakan kondisi yang mendukung agar kinerja pegawai dapat berkembang secara berkesinambungan.

Dalam berbagai penelitian empiris, kinerja pegawai terbukti memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Presilawati et al., 2022) menemukan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh bagaimana organisasi memperlakukan dan mendukung pegawainya. Organisasi yang mampu memberikan pelatihan, insentif, serta lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai bekerja lebih optimal, sehingga kinerjanya meningkat. Dengan

meningkatnya kinerja pegawai, maka kualitas pelayanan publik maupun produktivitas perusahaan juga akan semakin baik (Saleha et al., 2023). Oleh karena itu, kinerja pegawai bukanlah sekadar output individu, tetapi juga merupakan hasil interaksi antara faktor individu dengan kebijakan organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintah, peningkatan kinerja pegawai menjadi krusial karena akan berdampak langsung terhadap kepuasan masyarakat, efektivitas pelayanan, serta citra institusi publik di mata masyarakat. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai harus dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan melalui pendekatan manajerial maupun pengembangan individu.

2.1.3 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan, keamanan, dan suasana yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya memperhatikan aspek fisik, seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan, tetapi juga aspek psikologis, seperti hubungan interpersonal dan iklim organisasi.

Aspek fisik dari lingkungan kerja meliputi kondisi ruang kerja, peralatan, suhu, pencahayaan, dan tingkat kebisingan. Lingkungan kerja fisik yang terorganisir dengan baik akan meminimalisir potensi kecelakaan dan meningkatkan

efisiensi kerja. Herzberg dalam teori dua faktornya menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang buruk dapat menjadi faktor pemicu ketidakpuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja yang baik akan mendukung motivasi karyawan untuk berkinerja lebih tinggi (Robbins & Judge, 2017).

Selain aspek fisik, aspek non-fisik atau psikologis juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang harmonis, adanya komunikasi yang efektif, serta dukungan dari pimpinan dan rekan kerja dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), hubungan kerja yang harmonis dan suasana saling menghargai akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai.

Dari berbagai kajian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun non-fisik, sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu secara terus-menerus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap lingkungan kerja agar tercipta suasana yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Selain itu, perhatian terhadap lingkungan kerja semakin penting di era modern, di mana tuntutan pekerjaan cenderung semakin kompleks dan dinamis. Lingkungan kerja yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat stres. Penelitian oleh Sutrisno (2020) menunjukkan bahwa organisasi yang mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, akan lebih

mudah mempertahankan karyawan yang berkualitas dan menekan tingkat turnover. Dengan demikian, upaya menciptakan lingkungan kerja yang positif tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja, tetapi juga menjadi strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

2.1.4 Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang sumber daya manusia memiliki dorongan dari dalam dirinya atau dari lingkungan untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan prosedur serta aturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut (Candra, 2022) indikator dari motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu, sebagai berikut: 1) Gaji; 2) Keamanan pekerjaan; 3) Kondisi kerja; 4) Status; 5) Prosedur Organisasi; 6) Kualitas keamanan teknis; 7) Kualitas hubungan interpersonal.

2.1.4.1 Proses Timbulnya Motivasi

Menurut (Rusydi et al., 2021), setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadri pendorong motivasi seseorang. Motivasi seseorang dapat muncul dalam dua bentuk, yaitu: a) Motivasi ekstrinsik (dari luar), dan b) Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang).

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki

olehnya saat ini ke arah yang lebih baik. Sedangkan, motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut yang selanjutnya kemudian memengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Untuk lebih jelasnya, berikut ilustrasi gambar mengenai bentuk dasar terbentuknya motivasi: pengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



(Madyoningrum & Azizah, 2022) berpendapat bahwa proses motivasi berasal beberapa tahapan proses sebagai berikut:

1. Pertama, motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan yang belum terealisasikan.
2. Kedua, seorang pegawai kemudian akan mencari cara guna memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.
3. Ketiga, seorang pegawai melakukan sesuatu untuk pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara-cara yang telah dipilihnya dengan didukung oleh kemampuan serta pengalaman yang ia miliki.
4. Keempat, penilaian prestasi dilakukan secara individu atau orang lain (pimpinan) tentang pencapaiannya.

5. Kelima, imbalan atau hukuman yang diterima atau didapatkan tergantung kepada hasil atas prestasi yang dicapainya.
6. Keenam, akhirnya individu dapat menilai sejauh mana usaha dan imbalan, apakah sudah sesuai dengan ekspektasinya. Jika siklus motivasi tersebut telah memuaskan kebutuhannya, maka kepuasan atas kebutuhan tentu dirasakan.

2.1.4.2 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Tolu et al., 2021). Motivasi kerja memiliki tujuan dalam organisasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai dalam organisasi.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
9. Meningkatkan tanggung jawab pegawai akan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
10. Meningkatkan efisiensi dalam menggunakan alat-alat kerja.

2.1.4.3 Teknik Memotivasi Sumber Daya Manusia

Teknik motivasi merupakan metode yang dianggap paling tepat dalam pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai ingin bekerja sesuai dengan ekspektasi pimpinan organisasi (Hasica et al., 2023). Teknik yang digunakan tentu saja sangat beragam bergantung kepada kemampuan seorang pemimpin, di samping itu ditentukan juga oleh situasi dan kondisi perusahaan masing-masing. Dengan demikian, setiap pemimpin akan menggunakan teknik yang berbeda dalam memotivasi pegawainya. Selanjutnya (Irian Sadipun Komber et al., 2024) menambahkan bahwa terdapat beberapa teknik motivasi yang dapat digunakan bagi memotivasi pegawai, melalui enam pendekatan, yaitu:

1. Teknik Tradisional

Dilakukan dengan kekuasaan dan ganjaran ekonomi. Misalnya dengan cara memaksa seseorang untuk bekerja dengan ancaman; menganggap bahwa semua orang butuh uang; mereka akan bekerja dengan baik karena didorong rasa takut akan kehilangan pekerjaan; pemimpin harus memberitahu apa yang harus dikerjakan oleh pegawai.

2. Teknik Hubungan Manusia

Pendekatan memotivasi pegawai dengan teknik hubungan manusia dapat diimplementasi dengan cara memenuhi kebutuhan pegawai, memperlakukan pegawai dengan adil dan layak, diberi kesempatan memecahkan masalah, atau berusaha menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

3. Tawar-menawar Implisit

Dalam pendekatan ini, pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja dengan kompensasi yang layak, diterapkan dengan cara: (a) Pegawai akan berkembang sepanjang pemimpin bertindak konsekuen. (b) Pimpinan dapat menegakkan disiplin pegawai, (c) Pemimpin memberi tugas kepada pegawai untuk bekerja (d) Pemimpin memberi kelonggaran untuk libur kerja, (e) Pegawai boleh meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya.

4. Teknik Persaingan

Pegawai yang berprestasi dipromosikan atau dinaikan gajinya. Kelemahannya, tidak semua orang memiliki ambisi untuk bersaing. Dengan menggunakan teknik ini pemimpin tidak perlu mendorong pegawai untuk bekerja baik, karena masing-masing akan termotivasi untuk mengejar bonus yang tersedia.

5. Teknik Terinternalisasi

Dalam pendekatan ini, pegawai diberi kesempatan untuk memenuhi kebutuhan melalui pekerjaannya, maka orang akan senang mengerjakannya dengan baik. Namun terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu:

- a) Pimpinan harus menciptakan situasi dan kondisi yang sesuai agar pegawai mampu bekerja dengan baik.
- b) Tidak memerlukan motivasi ekonomi, melainkan memerlukan ego seseorang yang lebih menonjol.
- c) Pegawai dianggap memiliki kemampuan kreatif yang belum dimanfaatkan, oleh karena itu harus diberi penyaluran.

d) Dengan bekerja lebih giat dapat memberikan kepuasan kerja kepada pegawai yang bersangkutan.

6. Teknik Pengharapan

Disebut teknik pengharapan karena pegawai diberi harapan bahwa apabila usahanya berhasil akan meningkatkan prestasi, dan prestasi dapat memenuhi kepuasan dan kebutuhan pegawai bersangkutan baik secara fisik maupun sosial termasuk kepuasan finansial.

2.1.5 Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi yang telah mereka berikan dalam mencapai tujuan organisasi. (Harpis & Bahri, 2020) menjelaskan bahwa kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji atau upah, tetapi juga mencakup berbagai tunjangan, insentif, fasilitas, jaminan sosial, hingga penghargaan non-finansial seperti pengakuan dan apresiasi. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja akan mendorong semangat pegawai untuk bekerja lebih baik, meningkatkan loyalitas, serta mengurangi tingkat turnover. Dalam sektor publik, kompensasi juga menjadi salah satu instrumen penting untuk meningkatkan motivasi aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Kompensasi yang tidak sesuai sering kali menimbulkan masalah seperti rendahnya kinerja, menurunnya kepuasan kerja, hingga munculnya praktik kerja yang tidak sesuai aturan (Abdurokhim, 2020). Oleh karena itu, sistem kompensasi yang tepat dan transparan akan sangat membantu organisasi dalam menciptakan suasana kerja yang produktif, kondusif, serta berorientasi pada pelayanan prima kepada masyarakat.

Kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan motivasi, kepuasan, dan kinerja pegawai (Ade Fitri et al., 2022). Secara umum, kompensasi dapat diartikan sebagai segala bentuk imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi mereka kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Kompensasi finansial meliputi gaji, upah, insentif, bonus, serta tunjangan, sedangkan kompensasi non-finansial mencakup penghargaan, pengakuan, pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang kondusif. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan loyalitas, mengurangi turnover, serta menciptakan hubungan harmonis antara organisasi dan karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai seringkali memicu rendahnya motivasi, ketidakpuasan kerja, bahkan konflik internal dalam organisasi.

Lebih jauh, kompensasi juga dipandang sebagai strategi organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang, khususnya dalam meningkatkan produktivitas dan pelayanan. Menurut teori ekuitas, karyawan akan merasa termotivasi apabila mereka menilai kompensasi yang diterima sebanding dengan kontribusi yang diberikan (Bolung et al., 2018). Oleh karena itu, sistem kompensasi yang baik harus mempertimbangkan prinsip keadilan (*equity*), kelayakan (*fairness*), dan daya saing (*competitiveness*) agar mampu menarik, mempertahankan, serta mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian empiris menunjukkan bahwa kompensasi yang dikelola dengan transparan dan berbasis kinerja dapat mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai serta meminimalkan perilaku disfungsional (Bolung et al., 2018). Dengan demikian, kompensasi bukan sekadar biaya bagi

organisasi, melainkan investasi strategis yang mendukung efektivitas dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-pemelitian sebelumnya memberikan landasan empiris terhadap hubungan antara variabel dalam studi ini. Berikut adalah beberapa penelitian yang relevan:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

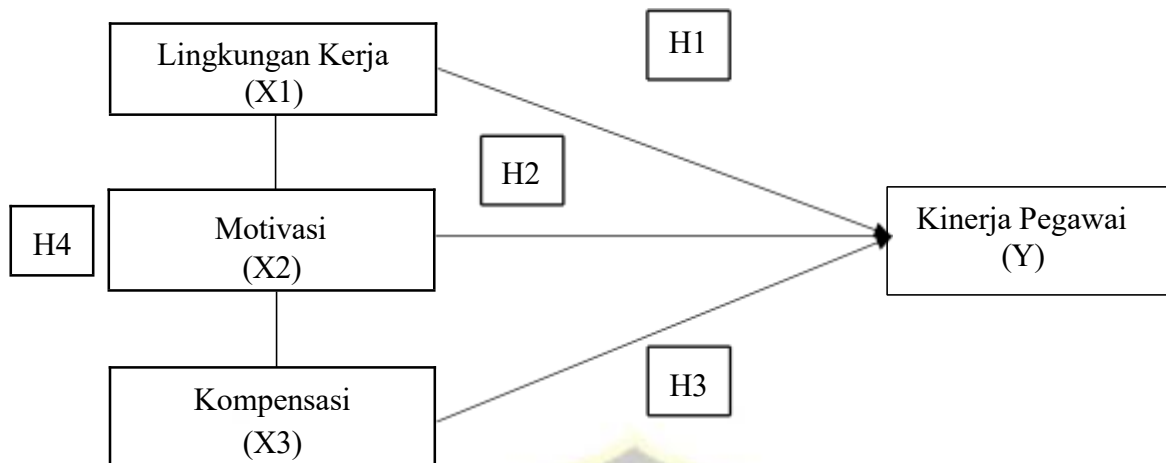
No.	Judul / Penulis	Lokasi / Subjek	Variabel Independen / Mediasi / Moderator	Variabel Dependen	Temuan Utama
1	<i>The Influence of Motivation, Work Environment, Competence, and Compensation on Job Satisfaction and Employee Performance in The Office of The Public Works Department of The Province of Bali</i>	Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, Indonesia	Lingkungan kerja, Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja & kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja; motivasi & lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	<i>The Influence of Compensation, Leadership, and Competency on the Performance Employees Through Motivation as a Mediating Variable</i>	Pegawai swasta di Bandung, Indonesia	Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan kerja; Motivasi sebagai mediator	Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja & kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi; lingkungan kerja positif langsung ke kinerja; kompensasi hanya pengaruh lewat motivasi.
3	<i>The Effect of Competence and Compensation on Employee Performance with</i>	Yayasan Badan Wakaf Al-Qur'an, Indonesia	Lingkungan kerja, Kompensasi; Job Stress mediator	Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja meningkatkan kinerja & menurunkan stres; kompensasi

	<i>Job Stress as a Mediating Variable: A Study at Yayasan Badan Wakaf Al-Qur'an</i>				tidak signifikan terhadap stres maupun terhadap kinerja.
4	<i>Work Motivation, Competence And Compensation On Employee Performance (Proceeding EAI ICONS 2020)</i>	BAP Mandiri DAPM, Boja Sub-District, Kendal, Indonesia	Motivasi, Lingkungan kerja, Kompensasi	Kinerja Pegawai	Motivasi & kompensasi positif berpengaruh; lingkungan kerja dalam studi ini tidak signifikan terhadap kinerja.
5	<i>Effect of competence and compensation on work motivation: Moderation of performance appraisal</i>	Proyek pemerintah (Public Works) di Indonesia	Lingkungan kerja & kompensasi; Moderasi: penilaian kinerja (performance appraisal)	Motivasi Kerja	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh pada motivasi, tetapi pengaruhnya dipengaruhi oleh bagaimana penilaian kinerja dilakukan
6	<i>Competence and Compensation Influence on Work Performance and Employee Career Development: Study on Bank Indonesia Representative Office in East Java</i>	Kantor Perwakilan BI Jawa Timur	Lingkungan kerja, Kompensasi	Kinerja Pegawai & Pengembangan Karir	Lingkungan kerja & kompensasi signifikan mempengaruhi kinerja; kinerja juga signifikan terhadap pengembangan karir.
7	<i>The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer</i>	Government agencies di Kabupaten Kepulauan Yapen, Indonesia	Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja	Kinerja Pejabat Publik Lokal	Kompensasi berpengaruh positif; motivasi & lingkungan kerja tidak signifikan dalam konteks ini.
8	<i>Influence of Competence, Motivation, Work Environment, and Job Satisfaction on Employee Performance in the Department of</i>	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo, Indonesia	Lingkungan kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Semua variabel bebas secara simultan mempengaruhi kinerja; namun kontribusi variabel variatif.

	<i>Public Works and Spatial Planning of Gorontalo City</i>				
9	<i>Effect of Motivation, Competence, Compensation on Employee Performance with Organizational Culture as A Moderating Variable</i>	PT Adi Dharma Abadi, Bogor, Indonesia	Motivasi, Lingkungan kerja, Kompensasi; Budaya Organisasi moderator	Kinerja Pegawai	Motivasi, lingkungan kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja; budaya organisasi memperkuat (moderasi) hubungan antar variabel.
10	<i>Effect of self-efficacy, competence and compensation in performance of financial manager on motivation as moderation</i>	Manager pengelola keuangan di Universitas Udayana (Bali), Indonesia	Lingkungan kerja, Kompensasi, Self-Efficacy; Motivasi sebagai moderator	Kinerja Pegawai (Manajer Keuangan)	Self-Efficacy dan lingkungan kerja & kompensasi berpengaruh, motivasi memperkuat pengaruh lingkungan kerja & kompensasi terhadap performa.

2.3 Model/Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan bagian terpenting dari suatu laporan hasil penelitian. Selain menggambarkan konseptual penelitian, juga sebagai gambaran secara umum proses penelitian tersebut dilakukan. Kerangka penelitian merupakan kerangka hubungan konsep penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian atau rumusan masalah (Rachman et al., 2024). Kerangka penelitian (berdasarkan input-proses-output) variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3 Model atau Kerangka Pemikiran

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja

Lingkungan kerja merupakan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Pegawai dengan lingkungan kerja tinggi cenderung lebih mampu memahami tanggung jawabnya, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Menurut Spencer & Spencer (1993), lingkungan kerja merupakan karakteristik mendasar individu yang berkaitan secara kausal dengan kinerja superior dalam pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, semakin tinggi lingkungan

kerja pegawai, maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai dalam mendukung fungsi pelayanan administratif lembaga.

Dengan demikian, peningkatan lingkungan kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya diprediksi akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas kinerja, baik dalam aspek efektivitas, efisiensi, maupun profesionalisme kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membantu pegawai bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal, sehingga lembaga dapat menjalankan fungsi representasi adat dan kultural secara maksimal.

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya

b. Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Teori motivasi Herzberg (1959) menyatakan bahwa faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan prestasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Ketika pegawai termotivasi secara intrinsik, mereka akan bekerja dengan penuh komitmen dan antusiasme untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya, tingkat motivasi pegawai menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja administratif dan pelayanan publik. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan inisiatif, tanggung jawab, dan loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap pencapaian target dan peningkatan kualitas kerja lembaga.

H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya.

c. Pengaruh kompensasi terhadap peningkatan Kinerja

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan lembaga. Menurut Milkovich dan Newman (2008), sistem kompensasi yang adil dan proporsional dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat turnover pegawai. Kompensasi tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga mencakup tunjangan, insentif, dan fasilitas kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai.

Di lingkungan kerja pemerintahan seperti Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya, pemberian kompensasi yang tepat akan

menumbuhkan rasa keadilan dan penghargaan bagi pegawai. Ketika pegawai merasa imbalannya sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawabnya, mereka cenderung bekerja lebih produktif dan menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi terhadap lembaga. Dengan demikian, kompensasi yang baik diharapkan dapat menjadi pendorong signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

H₃ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya

- d. Pengaruh Lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya

Secara teoritis, kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi. Menurut teori kinerja (Performance Theory) oleh Armstrong & Baron (1998), kinerja optimal dicapai melalui kombinasi antara kemampuan individu, kemauan untuk bekerja, dan dukungan organisasi.

Dalam konteks Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya, sinergi antara peningkatan lingkungan kerja, pemberian motivasi yang tepat, dan sistem kompensasi yang adil akan menghasilkan pegawai dengan kinerja unggul. Ketika ketiga faktor tersebut bekerja secara bersamaan, maka lembaga dapat

mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pelayanan publik. Dengan demikian, pengaruh simultan dari ketiga variabel ini diyakini berperan signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja aparatur.

H₄ : Lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas (Rustamana et al., 2024). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada responden. Analisis data dilakukan dengan metode statistik inferensial menggunakan bantuan perangkat lunak statistik (Nugroho, 2008).

3.2 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah para pegawai aparatur sipil negara (ASN) yang bekerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya. Fokus objek penelitian adalah variable Lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja.

3.3 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya yang berstatus sebagai aparatur sipil negara (ASN) dan aktif bekerja. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 (empat puluh) orang.

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian ini, penentuan sampel menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relative kecil dan memungkinkan seluruh populasi dijadikan responden penelitian (Rijal Fadli, 2021). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang pegawai.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden (Rustamana et al., 2024). Teknik ini tepat digunakan apabila jumlah populasi relative kecil dan dapat dijangkau seluruhnya oleh peneliti.

3.4 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian tesis ini adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai pada Kantor Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya. Data kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap variabel dependen yakni peningkatan kinerja pegawai. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian berupa skala Likert untuk mengukur persepsi pegawai terhadap masing-masing variabel penelitian. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari dokumen, laporan kinerja instansi, arsip kepegawaian, serta literatur yang relevan sebagai data pendukung. Dengan kombinasi data primer dan sekunder, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja pegawai, sekaligus memperkuat validitas dan reliabilitas hasil analisis yang dilakukan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa Teknik atau cara antara lain sebagai berikut.

- a. Kuesioner merupakan instrumen utama berupa daftar pernyataan tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Skala yang digunakan adalah skala Likert.
- b. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data pendukung seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, dan data kinerja sejak terbentuknya Kantor

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya.

- c. Studi Pustaka berupa data yang dikumpulkan melalui informasi teoritis dan jurnal, buku, dan referensi lain yang relevan untuk mendukung landasan teori.

3. 6 Skala Pengukuran

Menurut (Rijal Fadli, 2021) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Dalam melakukan skala pengukuran, penulis menggunakan skala likert. Menurut (Nugroho, 2008) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan lima tingkatan untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing pernyataan. Skala ini digunakan untuk variabel komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai. Tingkat skala adalah sebagai berikut:

Skor	Pernyataan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Setiap indikator variabel akan diukur menggunakan beberapa pernyataan yang dikembangkan dari teori-teori yang telah dibahas pada Bab II.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Rijal Fadli, 2021) definisi operasional variabel penelitian adalah elemen atau nilai yang berasal dari obyek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun definisi operasional seperti pada tabel berikut.

Tabel 3.7 Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran	Instrumen Pengumpulan Data	Sumber
Lingkungan kerja (X1)	Kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan efektivitas kerja pegawai	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja nonfisik 3. Hubungan kerja 4. Keamanan dan keselamatan kerja 5. Kenyamanan dan kebersihan kerja	Likert (1–5)	Kuesioner	Spencer & Spencer (1993), Wibowo (2017)
Motivasi (X2)	Dorongan internal maupun eksternal yang menimbulkan semangat dan keinginan pegawai untuk bekerja optimal demi mencapai tujuan organisasi.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Likert (1–5)	Kuesioner	Maslow (1943), Robbins & Judge (2019)
Kompensasi (X3)	Imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima pegawai atas kontribusi kerja yang diberikan kepada organisasi.	1. Gaji pokok dan tunjangan 2. Insentif dan bonus kinerja 3. Fasilitas dan kesejahteraan 4. Keadilan dalam sistem	Likert (1–5)	Kuesioner	Hasibuan (2019), Mathis & Jackson (2016)

		kompensasi 5. Kepuasan terhadap kompensasi			
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugas.	1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Tanggung jawab 5. Kerjasama dan disiplin kerja	Likert (1–5)	Kuesioner	Mangkunegara (2016), Rivai (2020)

3.8 Uji Instrumen Penelitian

Menurut (Waruwu et al., 2025) Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrument kuesioner diuji terlebih dahulu untuk mengetahui kualitasnya, yaitu melalui:

- a. Uji Validasi. Uji validasi dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Uji validasi dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan software SPSS, dan instrument dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel pada Tingkat signifikan 0,05.
- b. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrument dapat memberikan hasil yang konsisten. Pengujian dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha atau $\alpha >$ 0,70 atau suatu variabel dikatakan tidak reliabel jika nilai $\alpha <$ 0,70.

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan agar hasil yang diperoleh dapat menggambarkan secara objektif variabel komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Tahapan analisis data meliputi:

1. Analisis Statistik Deskriptif. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian, termasuk karakteristik responden dan distribusi jawaban pada kuesioner. Data deskriptif disajikan dalam bentuk tabel, frekuensi, persentase, nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum. Tujuan dari tahap ini adalah untuk memahami kecenderungan pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya.
2. Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu Lingkungan kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap variabel terikat, yaitu peningkatan kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$

Keterangan:

Y = Peningkatan Kinerja

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Motivasi

X3 = Kompensasi

A = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

e = Error

3. Uji Hipotesis. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja) terhadap peningkatan kinerja pegawai secara parsial. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam pelayanan administrasi kependudukan serta pengembangan masyarakat di tingkat provinsi. Dinas ini berlokasi di ibu kota Provinsi Papua Barat Daya dan menjadi pusat layanan utama dalam hal administrasi kependudukan, pencatatan sipil, serta pemberdayaan masyarakat dan kampung. Keberadaan dinas ini sangat penting untuk mendukung program pemerintah dalam mewujudkan tertib administrasi kependudukan, peningkatan kualitas data penduduk, serta pemberdayaan masyarakat di tingkat kampung/desa.

Struktur organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya terdiri dari kepala dinas yang membawahi beberapa sekretariat, bidang, dan sub-bidang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Umumnya, struktur tersebut meliputi:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat (membawahi sub bagian umum, kepegawaian, dan keuangan)
3. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk
4. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil

5. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan
6. Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung
7. Kelompok Jabatan Fungsional lainnya.

Setiap bidang dipimpin oleh seorang kepala bidang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas sesuai dengan bidangnya. Tugas utama dinas ini adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang administrasi kependudukan, pencatatan sipil, dan pemberdayaan masyarakat serta kampung berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Fungsi dinas meliputi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kependudukan, pencatatan sipil, dan pemberdayaan masyarakat/kampung;
2. Pelaksanaan pelayanan administrasi kependudukan, pencatatan kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian, dan lainnya;
3. Pengelolaan data penduduk dan dokumen kependudukan;
4. Pemberdayaan masyarakat dan pengembangan potensi kampung melalui program-program pembangunan dan pelatihan;
5. Pengawasan, evaluasi, serta pelaporan pelaksanaan tugas di bidang terkait.

4.2 Analisis Deskriptif Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penulis menyebar kuesioner sebanyak 40 kuesioner untuk memperoleh data berupa tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Responden dalam penelitian Adalah pegawai pada kantor Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya. Data tentang karakteristik responden dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4.2.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	63%
2	Perempuan	15	37%
Jumlah		40	100%

Data Primer: Diolah Tahun 2025

Dari Tabel 4.2.1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 atau sekitar 63% orang dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 atau sekitar 37% orang dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini membuktikan bahwa pengambilan responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	<25	3	7,5%
2	26-34	32	80%
3	35-44	2	5%
4	45-54	2	5%
5	>55	1	2,5%
Jumlah		40	100%

Data Primer: Diolah Tahun 2025

Dari Tabel 4.2.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia <25 sebanyak 3 atau sekitar 7,5% orang dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berusia 26-34 sebanyak 32 atau sekitar 80% orang dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 35-44 sebanyak 2 atau sekitar 5% orang dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 45-54 sebanyak 2 atau sekitar 5% orang dari keseluruhan jumlah responden, serta responden yang berusia >55 sebanyak 1 atau sekitar 2,5% orang dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 26-34 tahun yang menjadi sampel dalam penelitian.

Tabel 4.2.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	SMA / Sederajat	2	5%
2	Diploma (D1/D2/D3)	3	7,5%
3	Sarjana (S1)	32	80%
4	Pascasarjana (S2/S3)	3	7,5%
Jumlah		40	100%

Data Primer: Diolah Tahun 2025

Dari Tabel 4.2.3 tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 2 orang atau sekitar 5% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berpendidikan terakhir Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 3 orang atau sekitar 7,5% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang

berpendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 32 orang atau sekitar 80% dari keseluruhan jumlah responden serta responden yang berpendidikan terakhir Pascasarjana (S2/S3) sebanyak 3 orang atau sekitar 7,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai pendidikan terakhir Sarjana (S1).

Tabel 4.2.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pekerjaan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	<1 Tahun	5	12,5%
2	1-5 Tahun	20	50%
3	6-10 Tahun	5	12,5%
4	11-15 Tahun	10	25%
5	>15 Tahun	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.2.4 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang masa kerjanya <1 Tahun sebanyak 5 orang atau sekitar 12,5% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang masa kerjanya 1-5 Tahun sebanyak 20 orang atau sekitar 50% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang masa kerjanya 6-10 Tahun sebanyak 5 orang atau sekitar 12,5% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang masa kerjanya 11-15 Tahun sebanyak 10 orang atau sekitar 25% dari keseluruhan jumlah responden serta responden yang masa kerjanya >15 Tahun sebanyak 0 orang atau sekitar 0% dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sebagian masa kerjanya 1 sampai 5 tahun.

4.3 Analisis Deskriptif Statistik

4.3.1 Statistik Deskriptif

Pada analisis statistik deskriptif, terdapat empat variabel utama yang diuji, yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai, dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Berdasarkan tabel, nilai rata-rata (mean) untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 48,30 dengan standar deviasi 10,47. Rata-rata Motivasi Kerja sebesar 47,40 dengan standar deviasi 10,85. Kompensasi memiliki rata-rata tertinggi yaitu 67,58 dan standar deviasi 13,78. Sedangkan Kinerja Pegawai mempunyai rata-rata 81,90 dengan standar deviasi 17,80. Nilai minimum dan maksimum pada masing-masing variabel juga menunjukkan adanya variasi tanggapan responden yang cukup besar.

4.3.2 Uji Validitas

Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas guna memastikan instrumen penelitian yang digunakan benar-benar layak dan dapat dipercaya. Uji validitas dilakukan dengan menganalisis korelasi antar setiap butir pertanyaan pada masing-masing variabel, seperti lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, dan kinerja pegawai. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai korelasi Pearson yang signifikan pada taraf 0,01 ($p < 0,01$) dan berada di atas angka 0,3. Artinya, setiap item pertanyaan mampu mengukur aspek yang memang ingin diukur dalam masing-masing variabel, sehingga instrumen tersebut valid. Adapun hasil uji validitas data berikut:

Berdasarkan data pada lampiran, seluruh item pertanyaan memiliki nilai korelasi Pearson yang cukup tinggi, sebagian besar di atas 0,5 hingga lebih dari 0,7, dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, yang berarti seluruh item pertanyaan pada instrumen penelitian dinyatakan valid. Artinya, masing-masing butir pertanyaan mampu mengukur aspek variabel yang ingin diteliti, baik itu lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, maupun kinerja pegawai.

4.3.3 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian (kuesioner) dapat memberikan hasil yang konsisten jika diukur berulang kali dalam kondisi yang sama. Reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana sebuah instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7

Berdasarkan hasil pada lampiran, nilai Cronbach's Alpha untuk instrumen penelitian adalah 0,980 (dengan 20 item pertanyaan), 0,974 (16 item pertanyaan), dan 0,964 (12 item pertanyaan). Seluruh nilai tersebut jauh di atas standar minimum 0,7, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Dengan kata lain, setiap item dalam kuesioner memiliki keterkaitan yang kuat dan stabil dalam mengukur variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai.

4.3.4 Uji Regresi Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh bersama (simultan) antara beberapa variabel independent dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Dengan regresi berganda, peneliti dapat mengetahui kontribusi masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, baik secara kolektif maupun individu. Model regresi yang dihasilkan menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel bebas tersebut mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh analisis ANOVA dan nilai F yang signifikan.

4.3.4.1 Uji t

Uji t bertujuan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini, diketahui bahwa ketiga variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada masing-masing variabel yang semuanya berada di bawah 0,05 (Lingkungan Kerja sebesar 0,036, Motivasi Kerja sebesar 0,021, dan Kompensasi sebesar 0,030). Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai secara individu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai terbukti secara statistik. Hasil ini menegaskan pentingnya upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja, pemberian motivasi yang optimal, serta kompensasi yang memadai guna mendukung produktivitas dan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya. Temuan ini juga menjadi dasar bagi pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan yang lebih tepat untuk pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan instansi tersebut.

4.3.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menilai signifikansi model regresi secara keseluruhan, yaitu apakah semua variabel independen secara bersama-sama benar-benar memengaruhi variabel dependen.

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Nilai F hitung sebesar 257,224 juga jauh lebih besar daripada F tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

4.3.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) menggambarkan seberapa besar variasi dalam variabel dependen (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independen (lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi) dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji R Square (koefisien determinasi) menunjukkan angka sebesar 0,955. Artinya, sebesar 95,5% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi dalam model penelitian ini. Sisanya, sebesar 4,5%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti lebih lanjut. Nilai R Square yang sangat tinggi ini menunjukkan bahwa model yang digunakan sangat baik dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik pada penelitian ini, pengujian terhadap hipotesis H_1 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t, di mana nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,036 (lebih kecil dari 0,05), serta nilai koefisien regresi positif sebesar 0,646. Dengan demikian, semakin baik Lingkungan

Kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka kinerja pegawai juga akan meningkat secara signifikan.

Teori Lingkungan Kerja (Work Environment Theory) yang dikemukakan oleh Sedarmayanti. Teori ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, tata ruang, maupun aspek non-fisik seperti hubungan antarpegawai dan dukungan atasan, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, memotivasi, serta meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Hasil penelitian di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya menunjukkan bahwa perbaikan fasilitas kerja, peningkatan kenyamanan ruang, dan hubungan kerja yang harmonis secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Pegawai merasakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung membuat mereka lebih fokus, bersemangat, dan mampu mencapai target kerja dengan lebih baik. Temuan ini membuktikan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana telah dijelaskan dalam teori Sedarmayanti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari Wahyudi (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah, di mana aspek kenyamanan fisik dan hubungan sosial di lingkungan kerja berperan penting dalam mendukung produktivitas. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Afandi (2021) juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi serta efektivitas kerja pegawai. Hasil-hasil tersebut memperkuat temuan

pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya, di mana lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan didukung fasilitas memadai terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja menjadi salah satu strategi kunci dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah. Kesimpulan dari pengujian ini memperkuat pentingnya pengelolaan lingkungan kerja sebagai prioritas dalam manajemen sumber daya manusia di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya (**H1 diterima**).

4.4.2 Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya

Hasil analisis statistik pada penelitian ini juga membuktikan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,021 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, serta nilai koefisien regresi positif sebesar 0,696. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik.

Secara teoritis, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai didukung oleh Teori Motivasi Dua Faktor dari Herzberg, yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik seperti penghargaan, pencapaian, dan pengembangan diri mampu

mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang optimal. Selain itu, Teori Hierarki Kebutuhan Maslow juga menegaskan bahwa individu yang kebutuhan dasarnya terpenuhi—termasuk kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri—akan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handoko (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah, di mana pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Hasil serupa ditemukan oleh Sari & Aditya (2021), yang membuktikan bahwa peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai secara nyata. Oleh karena itu, pengelolaan dan peningkatan motivasi kerja melalui berbagai program penghargaan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang suportif sangat diperlukan agar kinerja pegawai di lingkungan kantor tersebut dapat terus ditingkatkan. Hasil pengujian ini menegaskan pentingnya motivasi sebagai prioritas dalam strategi manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintah daerah **(H2 diterima)**.

4.4.3 Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya

Berdasarkan hasil analisis statistik, diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini terlihat dari hasil uji t, di mana nilai signifikansi

variabel Kompensasi adalah 0,030, lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien regresi sebesar 0,247 yang bertanda positif. Artinya, kompensasi yang diberikan kepada pegawai, baik berupa gaji, tunjangan, maupun bentuk penghargaan lainnya, terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Secara teoritis, pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai didukung oleh Teori Ekuitas (Equity Theory) dari Adams, yang menyatakan bahwa pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya jika mereka merasa kompensasi yang diterima adil dan sepadan dengan kontribusi yang diberikan. Selain itu, menurut Teori Penguatan (Reinforcement Theory) dari Skinner, pemberian kompensasi yang tepat, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif, dapat memperkuat perilaku positif pegawai dalam bekerja secara optimal.

Penelitian terdahulu juga memperkuat hubungan ini. Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2017) menunjukkan bahwa kompensasi yang kompetitif secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan organisasi pemerintah. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Sari dan Nugroho (2020), yang menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga memotivasi pegawai untuk lebih bertanggung jawab dan produktif.

Dengan demikian, baik secara teori maupun berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, kompensasi terbukti berperan penting dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya. Oleh karena itu, strategi peningkatan kompensasi yang adil dan proporsional sangat penting untuk

mendorong pencapaian kinerja pegawai yang optimal. Oleh karena itu, perhatian terhadap sistem kompensasi yang transparan dan kompetitif sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah daerah ini. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor kunci yang tidak boleh diabaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia (**H3 diterima**).

4.4.4 Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya

Berdasarkan hasil analisis uji F pada penelitian ini, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 yang jauh di bawah ambang batas 0,05, serta nilai F hitung sebesar 257,224 yang sangat tinggi. Selain itu, nilai R Square yang mencapai 0,955 mengindikasikan bahwa 95,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan.

Secara teori, konsep ini didukung oleh Teori Sistem dari Ludwig von Bertalanffy yang menyatakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal yang saling terkait, termasuk lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi. Ketiga variabel ini berperan sebagai satu kesatuan yang dapat mendorong terwujudnya kinerja pegawai yang optimal.

Penelitian oleh Suryani (2018) dan Rahmawati (2020) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, motivasi yang tinggi, serta kompensasi yang memadai secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya harus dilakukan secara terpadu dengan memperhatikan ketiga aspek tersebut secara simultan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang mendukung, pegawai yang termotivasi, dan sistem kompensasi yang adil serta proporsional.

Hasil ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya dengan memperbaiki salah satu aspek saja, tetapi perlu dilakukan secara terpadu pada ketiga aspek tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif, motivasi yang tinggi, dan kompensasi yang memadai akan saling mendukung dan mengoptimalkan kinerja pegawai. Dengan demikian, kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kantor ini perlu difokuskan pada peningkatan ketiga faktor secara menyeluruh untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal. Temuan ini memperkuat pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi pemerintah daerah **(H4 diterima)**.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen, yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi, secara individu berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil uji F mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Nilai R Square yang sangat tinggi, yaitu sebesar 0,955, menunjukkan bahwa hampir seluruh variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dirumuskan penulis bagi pengembangan ilmu pengetahuan sesuai judul penelitian adalah seperti tercantum dibawah ini.

5.2.1. Untuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada pimpinan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun non-fisik, guna menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas pegawai. Selain itu, penting untuk memperhatikan faktor motivasi melalui pengembangan karir, penghargaan, dan komunikasi yang efektif agar semangat kerja pegawai tetap terjaga. Pemberian kompensasi yang adil dan transparan juga perlu menjadi perhatian utama untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai, sehingga dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi.

5.2.2. Untuk Kampus Universitas Pendidikan Muhamadiyah Sorong.

Melalui Penelitian ini, diharapkan adanya seminar tentang Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan peningkatan kapasitas para aparat kampung dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat di Provinsi Papua Barat Daya.

5.2.3. Untuk Masyarakat Luas.

Diharapkan adanya kerjasama yang efektif antara pemerintah daerah dan publik dalam membangun kerjasama yang efektif bagi pelayanan di kampung -

kampung. Publik memberikan atensinya bagi peningkatan komunikasi para aparat kampung di wilayahnya masing-masing.

5.2.4. Untuk Para Peneliti.

Melalui penelitian ini, saya berharap ada peneliti atau mahasiswa yang berkenan melanjutkan penelitian ini dengan difokuskan pada strategi pembangunan di kampung dan dampak koperasi merah putih terhadap masyarakat adat di Papua Barat Daya.

4.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, jumlah responden yang terbatas hanya pada satu instansi dan wilayah, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasi secara luas ke instansi lain atau wilayah berbeda. Kedua, penelitian hanya menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner, sehingga belum menggali secara mendalam faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan melakukan studi dengan jumlah responden yang lebih besar, melibatkan instansi lain, serta mengombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim, A. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *INKUBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–17.
- Ade Fitri, M., MDK, H., & Putri, I. D. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342.
- Asmike Putri Oktovita Sari, M. (2022). *MANAJEMEN KINERJA “Meningkatkan Keunggulan Bersaing.”* UNIPMA Press. www.kwu.unipma.ac.id
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). THE EFFECT OF TRAINING AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT BPMPD PROVINCE NORTH SULAWESI. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1838–1847.
- Candra, I. M. H. (2022). Pengaruh Karakteristik Wirusaha, Pengalaman dan Motivasi Terhadap Keberhasilan Usaha UMKM. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 5(1).
- Darmawan, D., Nur, P., Sari, L., Jamil, S. A., & Mardikaningsih, R. (2023). Penerapan Manajemen Strategi: Kontribusi Orientasi Pasar Dan Orientasi Teknologi Terhadap Kinerja Bisnis UMKM. *Journal of Management and Economics Research*, 1(2), 64–70.
- Dwi Handoko, S., Mardi, N. W., & Sri Hartati, C. (2021). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal EMA – Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1), 17–26.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>

- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>
- Hartono, B., Dwi Purnomo, A. S., & Andhini, M. M. (2020). PERILAKU INVESTOR SAHAM INDIVIDU DALAM PERPEKTIF TEORI MENTAL ACCOUNTS. *Lingkungan kerja*, 14(2), 173–183.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DPRD KABUPATEN KARAWANG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Irian Sadipun Komber, M., Budi, R., Anwar, V., Homer, Y., Munzir, M., & Komoiki, S. (2024). SUMBER DAYA MANUSIA PAPUA: MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA PADA KINERJA PEGAWAI. *NOBEL MANAGMENT REVIEW*, 5(3), 282–291. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 12(2), 328–342. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis328>
- Nugroho, S. (2008). *Metode Kuantitatif edisi pertama* (J. Rizal, Ed.; 1st ed., Vol. 1). UNIB Press.
- Nuralita, W., & Nugraha, J. T. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TEGALREJO. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 2(1), 96–104.
- Nursam, N. (2017). MANAJEMEN KINERJA. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175.

- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TANRALILI KAB.MAROS. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393–402. <http://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/elpei>
- Poluakan, A. K., Runtuwenw, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70–77.
- Pramesty, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653–2665. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853>
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(14), 439–454.
- Rachman, A., Yochanan, Y., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN RD*. Saba Jaya.
- Rijal Fadli, M. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *HUMANIKA: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>
- Rosalina, E., Rahim, R., Husni, T., & Alfarisi, F. (2021). Mental Budgeting dan Motivasi Terhadap Pengelolaan Keuangan Individu. *Journal of Applied Accounting and Taxation Article History*, 6(2), 175–182.
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). PENELITIAN METODE KUANTITATIF. *CENDIKIA PENDIDIKAN*, 5(6), 1–10. <https://doi.org/10.9644/sindoro.v4i5.3317>
- Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA

TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473–482. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/index473JMMNI>

Saleha, S., Siregar, I., Naufal, M., & Zainarti, Z. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(6), 1602–1607.

Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.

Saputro, E., & Darda, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 9(2), 114–123. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>

Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Priyojadmiko, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hdayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.

Sulastri, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Lingkungan kerja Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Journal of Education Research*, 3(1), 258–264.

Suryani, S., Mulyadi, M., & Febrina, R. (2021). PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PT. PULAU SAMBU GROUP. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(2), 11–25.

Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13.

- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Widokarti, J. R., Tamaela, E. Y., & Tammubua, M. H. (2023). Analisis Peran Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economics Review (JOER)*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.55098/joer.3.1.1-9>
- Yuningsih, N. (2017). PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI DI INSTANSI PEMERINTAH. *JURNAL PENGEMBANGAN WIRASWASTA*, 19(2), 141–154.



LAMPIRAN

TABULASI DATA HASIL KUESIONER

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	jumlah
1	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	50
2	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	50
3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	21
4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	53
5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	53
6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
7	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	54
8	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	51
9	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	50
10	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	54
11	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	17
12	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	54
13	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	55
14	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	51
15	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	16
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	48
17	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	3	4	50
18	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	52
19	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	53
20	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	54
21	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	56
22	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	5	51
23	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	19
24	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	3	4	47
25	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	5	4	46
26	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	52
27	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	50
28	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	50
29	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	52
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	47
31	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	52
32	5	5	5	5	3	4	4	3	3	5	3	4	49
33	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	52
34	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	53
35	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	51

36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	58
37	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	51
38	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	54
39	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	3	4	48
40	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	54

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	jumlah
1	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	52
2	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	47
3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	15
4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	51
5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48
6	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	54
7	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	54
8	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	48
9	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	3	46
10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	52
11	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	15
12	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	54
13	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	54
14	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	49
15	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	16
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
17	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3	3	48
18	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	53
19	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	52
20	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	53
21	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	54
22	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	47
23	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	19
24	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	45
25	4	3	3	5	2	5	4	4	4	4	5	5	48
26	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	51
27	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	50
28	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	49
29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
30	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	51
31	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	49
32	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	52
33	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	53
34	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	51

35	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	50
36	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	56
37	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	55
38	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	53
39	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	50
40	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	54

VARIABEL KOMPENSASI (X3)

no	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15
1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
6	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3
7	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
8	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4
10	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
11	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
13	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
15	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1
16	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
17	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
18	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
19	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
20	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
21	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
22	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
23	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
24	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
25	2	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
26	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
27	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
28	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
29	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5

30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
31	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
32	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
33	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4
34	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
35	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
36	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
37	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
38	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
39	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
40	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14
1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5
2	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1
4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
6	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
7	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
8	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4
9	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
10	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
11	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
12	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
13	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3
14	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
15	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
16	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
18	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
19	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
20	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5
21	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
22	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4
23	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
24	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4
25	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
26	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
27	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4

28	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
29	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
30	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
31	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
32	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
33	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
34	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4
35	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
36	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
37	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4
38	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4
39	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4
40	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5



VAR 0001 2	Pearson	.771**	.725*	.724*	.739*	.737*	.800*	.849*	.704*	.727*	.568*	.678*	1	.886**
	Correlation		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR 0001 3	Pearson	.887**	.833*	.850*	.847*	.864*	.868*	.921*	.799*	.873*	.753*	.795*	.886*	1
	Correlation		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	12

Correlations

		VAR 0000 1	VAR 0000 2	VAR 0000 3	VAR 0000 4	VAR 0000 5	VAR 0000 6	VAR 0000 7	VAR 0000 8	VAR 0000 9	VAR 0001 0	VAR 0001 1	VAR 0001 2	VAR 0001 3
VAR 0000 1	Pearson Correlation	1	.724*	.766*	.889*	.769*	.710*	.780*	.664*	.768*	.604*	.754*	.687*	.895**

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR00008	Pearson Correlation	.664**	.530*	.582*	.625*	.608*	.547*	.743*	1	.874*	.606*	.752*	.639*	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR00009	Pearson Correlation	.768**	.683*	.682*	.722*	.728*	.667*	.813*	.874*	1	.728*	.775*	.657*	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR00010	Pearson Correlation	.604**	.703*	.627*	.595*	.626*	.557*	.864*	.606*	.728*	1	.635*	.489*	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR00011	Pearson Correlation	.754**	.573*	.575*	.779*	.628*	.554*	.799*	.752*	.775*	.635*	1	.855*	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR00012	Pearson Correlation	.687**	.480*	.524*	.735*	.585*	.534*	.709*	.639*	.657*	.489*	.855*	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VAR00013	Pearson Correlation	.895**	.827*	.847*	.897*	.852*	.798*	.934*	.807*	.896*	.790*	.853*	.776*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VA R00	Pearson	.55	.66	.63	.69	.59	.64	.74	.68	.72	.94	.64	.71	.68	.70	1	.64	.82
015	Correlation	2**	3**	6**	1**	4**	8**	1**	8**	1**	1**	8**	3**	1**	4**		0**	7**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VA R00	Pearson	.66	.87	.83	.78	.83	.69	.70	.73	.72	.59	.66	.66	.74	.72	.64	1	.87
016	Correlation	3**	6**	3**	0**	8**	1**	1**	2**	0**	6**	4**	0**	0**	0**	0**		5**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
VA R00	Pearson	.75	.87	.86	.87	.85	.80	.85	.90	.91	.80	.79	.83	.88	.88	.82	.87	1
017	Correlation	0**	5**	7**	1**	3**	4**	9**	7**	0**	6**	9**	0**	3**	0**	7**	5**	
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Variable	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V0	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V0	V1
VA012	.6	.5	.6	.7	.7	.7	.7	.7	.7	.74	.84		.81	.73	.80	.67	.51	.63	.69	.61	.83
R00	44	30	91	77	14	14	17	15	42	2*	4*	1	2*	6*	2*	8*	8*	9*	5*	4*	6*
	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*
VA013	.6	.5	.6	.7	.7	.6	.6	.7	.7	.77	.77	.81		.82	.81	.65	.62	.65	.67	.64	.84
R00	95	88	08	88	40	59	95	78	26	2*	5*	2*	1	1*	2*	2*	4*	7*	0*	9*	9*
	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*
VA014	.7	.6	.6	.6	.7	.7	.7	.7	.7	.72	.70	.73	.82		.80	.69	.73	.70	.73	.71	.86
R00	39	93	81	52	50	21	27	59	13	8*	1*	6*	1*	1	7*	9*	2*	1*	6*	5*	7*
	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*
VA015	.7	.6	.7	.7	.7	.6	.7	.8	.8	.74	.83	.80	.81	.80		.72	.66	.66	.72	.69	.88
R00	22	30	47	84	22	92	19	17	04	0*	7*	2*	2*	7*	1	1*	9*	2*	0*	6*	3*
	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*
VA016	.7	.6	.6	.6	.6	.6	.7	.7	.7	.68	.61	.67	.65	.69	.72		.73	.63	.82	.72	.83
R00	13	91	99	32	34	34	34	45	45	6*	2*	8*	2*	9*	1*	1	4*	5*	2*	5*	1*
	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*	*
VA017	.8	.6	.7	.6	.6	.5	.6	.7	.7	.58	.55	.51	.62	.73	.66	.73		.69	.75	.81	.82
R00	74	67	35	20	02	74	45	76	56	5*	8*	8*	4*	2*	9*	4*	1	8*	3*	5*	1*
	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*
VA018	.7	.7	.6	.7	.6	.6	.6	.7	.7	.68	.56	.63	.65	.70	.66	.63	.69		.67	.73	.82
R00	68	43	59	29	32	57	94	39	36	3*	7*	9*	7*	1*	2*	5*	8*	1	9*	3*	5*
	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*
VA019	.8	.7	.7	.6	.7	.7	.7	.8	.8	.74	.64	.69	.67	.73	.72	.82	.75	.67		.72	.89
R00	04	78	59	97	70	45	86	12	66	3*	3*	5*	0*	6*	0*	2*	3*	9*	1	9*	2*
	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*	*
VA020	.7	.6	.8	.6	.5	.5	.6	.7	.7	.65	.62	.61	.64	.71	.69	.72	.81	.73	.72		.83
R00	82	57	00	29	98	73	66	13	66	1*	5*	4*	9*	5*	6*	5*	5*	3*	9*	1	3*
	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*
VA021	.8	.7	.8	.8	.8	.8	.8	.9	.9	.86	.82	.83	.84	.86	.88	.83	.82	.82	.89	.83	
R00	95	95	25	57	38	32	80	15	09	0*	2*	6*	9*	7*	3*	1*	1*	5*	2*	3*	1
	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	20

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Lingkungan Kerja	40	42.00	16.00	58.00	48.3000	1.65491	10.46655
Motivasi Kerja	40	41.00	15.00	56.00	47.4000	1.71524	10.84814
Kompensasi	40	59.00	19.00	78.00	67.5750	2.18000	13.78756
Kinerja Pegawai	40	66.00	29.00	95.00	81.9000	2.81407	17.79772
Valid N (listwise)	40						

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
				R Square Change	F Change	df1		df2
1	.977 ^a	.955	3.91092	.955	257.224	3	36	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11802.968	3	3934.323	257.224	.000 ^b
	Residual	550.632	36	15.295		
	Total	12353.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.991	3.227		.307	.761
	Lingkungan Kerja	.646	.296	.380	2.182	.036
	Motivasi Kerja	.696	.289	.424	2.405	.021
	Kompensasi	.247	.110	.192	2.257	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



DIREKTORAT PASCASARJANA

UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG

Nomor : 08/DP.UPMS/S.PD/XI/2025
 Lampiran : -
 Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Sorong, 28 Jumadil Awal 1447 H
 19 November 2025 M

Kepada Yth.
 Kepala Kantor DUKCAPIL PEMAS
 Prov.Papua Barat Daya
 Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bersama ini kami Direktur Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah (UNIMUDA) Sorong, memohonkan izin bagi mahasiswa kami:

Nama : Yakoba Homer
 NIM : 146110124048
 Program Studi : Ilmu Manajemen Program Magister
 Program : Pascasarjana
 Alamat : Jln. Ayani Blk. Supm RT.RW 004/004 Kel. Klakubik Distrik
 Kota Sorong
 No.HP/Telp. : 082198420627

Untuk melakukan penelitian dalam rangka tugas akhir tesis pada:

Waktu : 18 November 2025 sampai 18 Desember 2025
 Lokasi : Kantor DUKCAPIL PEMAS Prov Papua Barat Daya.
 Judul : Pengaruh lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja ASN Pada Kantor DUKCAPIL PEMAS PBD.
 Pembimbing : Dr. Ir. Mervin S Komber, M.M., CTT.

Atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Direktur

Dr. Wa Ode Likewati, M.M.
 NIDK. 8952120021

Tembusan:

1. Kaprodi Ilmu Manajemen Program Magister
2. Mahasiswa yang bersangkutan



PEMERINTAH PROVINSI PAPUA BARAT DAYA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN KAMPUNG

Jln. Jenderal Sudirman, Kel Remu Selatan - Kota Sorong

SURAT KETERANGAN

Nomor : 400.12.10/2025 /DUKAPIL - PMK/PBD/2026

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : **NIKOLAS ASMURUF, S.E., M.A.P**
 Jabatan : **Pt. Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Dan Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya**
 Instansi : **Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Dan Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **YAKOBA HOMER**
 NIM : **146110124048**
 Falkutas : **Ilmu Manajemen**
 Nama Program Studi : **Ilmu Manajemen Program Magister**
 Perguruan tinggi : **Universitas Pendidikan Muhammadiyah (UNIMUDA) Sorong**

Benar telah melaksanakan Penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Pemberdayaan Masyarakat Kampung Provinsi Papua Barat Daya yang dilaksanakan pada Tanggal 18 November 2025 s/d 18 Desember 2025.

Judul Penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Pemberdayaan Masyarakat Kampung Provinsi Papua Barat Daya"

Penelitian tersebut telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan instansi kami.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sorong, 14 Januari 2026

Pt. Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
 Dan Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung



NIKOLAS ASMURUF, S.E., M.A.P

Pembina Utama Muda (IV/c)

NIP. 19690717 200012 1 006

DOKUMENTASI PENELITIAN



KOUSIONER

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN KAMPUNG

PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Mohon kesediaan bapak/ ibu untuk mengisi kousiner ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian:

Berikan tanda (√) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda terhadap setiap pernyataan berikut ini.

Skala jawaban menggunakan skala Likert 1–5, dengan keterangan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

A. KUESIONER LINGKUNGAN KERJA

No.	Indikator	Pernyataan	Skala Likert (1–5)
1	A. Penerangan	Penerangan di tempat kerja saya cukup terang untuk mendukung pekerjaan.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
2		Cahaya di ruang kerja tidak menyilaukan mata.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
3		Penerangan di kantor tetap stabil dan tidak sering padam.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>

4		Pencahayaan yang ada membantu meningkatkan fokus saya dalam bekerja.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
1	B. Suhu Udara	Suhu udara di tempat kerja terasa nyaman untuk bekerja.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
2		Ruangan kerja memiliki ventilasi yang baik.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
3		Pendingin atau kipas ruangan berfungsi dengan baik.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
4		Perubahan suhu ruangan tidak mengganggu konsentrasi kerja saya.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
1	C. Suara Bising	Lingkungan kerja saya relatif tenang dari kebisingan.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
2		Suara bising dari luar ruangan tidak mengganggu pekerjaan saya.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
3		Rekan kerja menjaga ketenangan selama bekerja.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
4		Tingkat kebisingan di lingkungan kerja sesuai dengan standar kenyamanan kerja.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>

B. Motivasi Kerja

No.	Indikator	Pernyataan	Skala Likert (1–5)
1	A. Kebutuhan untuk Berprestasi	Saya berusaha mencapai hasil	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>

		kerja terbaik dalam setiap tugas.	
2		Saya memiliki target pribadi untuk meningkatkan kinerja.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
3		Saya merasa puas jika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
4		Saya termotivasi untuk bekerja lebih keras agar mencapai prestasi tinggi.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
1	B. Keinginan untuk Memperoleh Pengakuan	Saya senang jika hasil kerja saya dihargai oleh atasan.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
2		Saya termotivasi jika mendapatkan pujian atas hasil kerja saya.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
3		Saya merasa dihargai ketika kontribusi saya diakui dalam tim.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
4		Saya bekerja lebih giat agar mendapatkan pengakuan dari rekan kerja.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
1	C. Kesempatan untuk Berkembang	Saya diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
2		Saya merasa memiliki peluang untuk naik jabatan di tempat kerja.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>

3		Saya terus berusaha menambah kemampuan dan pengetahuan kerja.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
4		Lingkungan kerja saya mendukung peningkatan kompetensi pegawai.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
1	D. Rasa Memiliki terhadap Tugas maupun Organisasi	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
2		Saya merasa bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
3		Saya peduli terhadap kemajuan organisasi.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
4		Saya berusaha menjaga nama baik organisasi di mana saya bekerja.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>

C. Kompensai

No.	Indikator	Pernyataan	Skala Likert (1–5)
1	A. Upah/Gaji	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
2		Gaji yang diberikan perusahaan dibayar tepat waktu.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
3		Gaji yang saya peroleh sesuai dengan standar pekerjaan sejenis di instansi lain.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>

4		Saya merasa gaji yang saya terima sudah adil dan layak.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
1	B. Insentif	Saya mendapatkan insentif berdasarkan hasil kerja atau prestasi.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
2		Sistem pemberian insentif di tempat kerja saya transparan dan adil.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
3		Insentif yang saya terima mendorong saya bekerja lebih giat.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
4		Saya memahami kriteria pemberian insentif di tempat kerja saya.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
1	C. Tunjangan	Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di instansi saya.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
2		Tunjangan yang saya terima membantu memenuhi kebutuhan hidup saya.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
3		Jenis tunjangan yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan pegawai.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
4		Saya merasa puas dengan besaran tunjangan yang diterima.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
1	D. Fasilitas	Fasilitas kerja yang disediakan memadai untuk mendukung pekerjaan saya.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>

2		Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang diberikan organisasi.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
3		Peralatan dan sarana kerja tersedia dalam kondisi baik.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
4		Fasilitas yang disediakan mempermudah pelaksanaan tugas sehari-hari.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>

D. Kinerja Pegawai

No.	Indikator	Pernyataan	Skala Likert (1–5)
1	A. Kualitas Kerja	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
2		Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
3		Saya teliti dan cermat dalam menyelesaikan setiap tugas.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
4		Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan saya.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
1	B. Kuantitas Kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
2		Produktivitas kerja saya selalu meningkat dari waktu ke waktu.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>

3		Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dibandingkan rekan kerja.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
4		Saya dapat menjaga konsistensi jumlah pekerjaan yang saya hasilkan.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
1	C. Ketepatan Waktu	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
2		Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
3		Saya tidak menunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
4		Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
1	D. Efektivitas	Saya menggunakan sumber daya kerja secara efisien untuk mencapai hasil optimal.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
2		Saya mampu memilih metode kerja yang paling efektif.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
3		Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa membuang banyak waktu.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>

4		Saya selalu berusaha mencari cara baru untuk meningkatkan efektivitas kerja.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
1	E. Komitmen	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
2		Saya berusaha memberikan yang terbaik untuk kemajuan organisasi.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
3		Saya tetap bersemangat meskipun menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
4		Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempat saya bekerja.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>

Terimakasih atas partisipasi bapak/ibu dalam pengisian kousioner ini dalam rangka menunjang penelitian yang kami lakukan.

