



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR
KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN
KELAS III TANJUNG WANGI**

TESIS

**Diajukan Oleh:
DWI FEBY IRAWAN
NIM: 23150068**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER
2024**

**HALAMAN PENGESAHAN TESIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR
KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN
KELAS III TANJUNG WANGI**

NAMA : DWI FEBY IRAWAN
NIM : 23150068
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

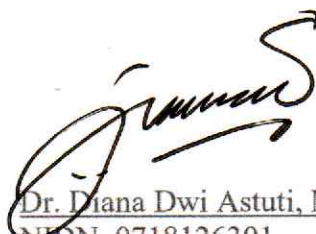
Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota



Dr. Agustin HP, M.M.
NIDN. 0717086201



Dr. Diana Dwi Astuti, M.Si.
NIDN. 0718126301

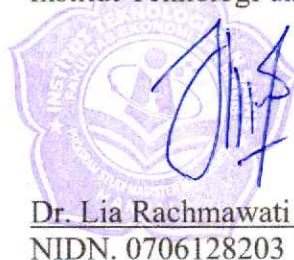
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institut Teknologi dan Sains Mandala



Dr. Agustin HP, M.M.
NIDN. 0717086201

Kaprodi Magister Manajemen,
Institut Teknologi dan Sains Mandala



Dr. Lia Rachmawati S.E., M.Ak.
NIDN. 0706128203

**HALAMAN PERSETUJUAN TESIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR
KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN
KELAS III TANJUNG WANGI**

Telah dipertahankan dan diuji oleh Tim Penguji tesis pada:

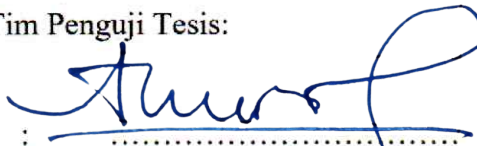
Hari/Tanggal : Senin, 17 Februari 2025

Pukul : 13.00 WIB

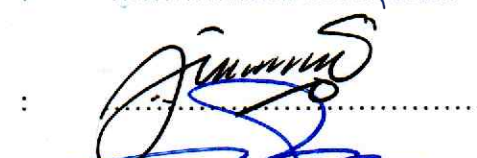
Tempat : Ruang Auditorium Institut Teknologi dan Sains Manda

Disetujui oleh Tim Penguji Tesis:

Dr. Hary Sulaksono, S.E., M.M.
Ketua Penguji

: 

Dr. Diana Dwi Astuti, M.Si.
Sekretaris Penguji

: 

Dr. Agustin HP, M.M.
Anggota Penguji

: 

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institut Teknologi dan Sains Mandala



Dr. Agustin HP, M.M
NIDN. 0717086201

Kaprodi Magister Manajemen,
Institut Teknologi dan Sains Mandala



Dr. Lia Rachmawati, S.E, M.Ak
NIDN. 0706128203

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER**

SURAT PERNYATAAN ORSINILITAS TESIS

Nama : DWI FEBY IRAWAN
NIM : 23150068
Jurusan : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tanjung Wangi

Menyatakan bahwa Tesis yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata di kemudian hari Tesis ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagai mana mestinya

Jember, Februari 2025

Yang menyatakan,



DWI FEBY IRAWAN
NIM. 23150068

MOTTO

*"Satu-satunya cara untuk melakukan pekerjaan hebat adalah mencintai apa yang
Anda lakukan."*

– Steve Jobs

*"Kompetensi adalah kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang
memungkinkan seseorang mencapai kinerja yang unggul."*

– Boyatzis & Kolb

"Kinerja terbaik datang dari orang-orang yang merasa dihargai."

– Bob Nelson

"Kualitas bukanlah tindakan, tetapi kebiasaan."

– Will Durant

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa memberkati dan memberikan jalan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh gelar pada Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala dengan judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Tanjung Wangi”.

Sehubungan dengan penulisan tesis ini, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Dr. Suwignyo Widagdo, M.M., M.P. selaku Rektor Institut Teknologi dan Sains Mandala atas pemberian semangat dan motivasi selama menempuh perkuliahan.
2. Ibu Dr. Agustin HP, M.M. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekaligus sebagai Pembimbing Utama yang dengan kesabaran dan ketelitiannya dalam membimbing penulis tesis ini hingga selesai dengan baik.
3. Ibu Dr. Lia Rachmawati, S.E., M.Ak selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen atas segala bantuan dan layanan yang luar biasa.
4. Ibu Dr. Diana Dwi Astuti, M.Si. selaku Pembimbing Asisten yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk menyelesaikan penulisan tesis ini.
5. Bapak Dr. Hary Sulaksono, S.E., M.M. yang bersedia menyediakan waktu untuk menguji dan memberikan masukan pada penulisan tesis ini.

6. Para Dosen Program Magister Manajemen, yang telah banyak memberikan suatu dasar ilmu, pemikiran analitis dan pengalaman yang lebih baik.
7. Para Staf Administrasi dan Staf Akademik Institut Teknologi dan Sains Mandala, yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi.
8. Bapak Kepala dan rekan-rekan Pegawai Negeri Sipil Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi yang bersedia menjadi responden dan sumber informasi dalam penelitian ini.
9. Bapak dan Ibu tercinta yang selalu mendo'akan dan mendukung dalam setiap keadaan.
10. Istri dan anak tercinta yang telah memberikan support sampai penyelesaian akhir tesis ini.
11. Teman-teman Mahasiswa Angkatan 2023 Program Magister Manajemen, yang selalu memberikan dukungan dan berbagi ilmu dan pengalaman.
12. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan maupun penyajian tesis ini kurang sempurna. Oleh sebab itu, penulis mohon maaf atas semua kekurangan dalam tesis ini dan menerima dengan senang hati segala bentuk kritik maupun saran yang membangun.

Jember, Desember 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
SAMPUL HALAMAN	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN ORSINILITAS TESIS	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
RINGKASAN EKSEKUTIF	xiv
ABSTRAK.....	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Pembatasan Masalah	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	11
2.2 Tinjauan Pustaka	19
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.2.2 Lingkungan Kerja	20
2.2.3 Kompensasi	23
2.2.4 Motivasi	26
2.2.5 Kinerja	29
2.3 Kerangka Konseptual	32

2.4 Hipotesis.....	33
2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi	33
2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi.....	34
2.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi.....	35
2.4.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Tempat/Lokasi penelitian.....	37
3.2 Populasi dan Sampel	37
3.2.1 Populasi	37
3.2.2 Sampel	38
3.3 Jenis Penelitian.....	38
3.4 Identifikasi Variabel.....	39
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.6 Metode Pengumpulan Data	42
3.7 Metode Analisis Data	45
3.7.1 Uji Instrumen Data	45
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	47
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)	50
3.7.5 Uji Hipotesis	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN INTEPRETASI	54
4.1 Hasil Penelitian	54
4.1.1 Gambaran Objek Penelitian	54
4.1.2 Deskripsi Responden	59
4.1.3 Deskripsi Statistik Data	64
4.2 Analisis Hasil Penelitian	72
4.2.1 Uji Instrumen.....	72

4.2.2 Uji Asumsi Klasik	74
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
4.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)	79
4.2.5 Uji Hipotesis	80
4.3 Interpretasi.....	83
4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi.....	83
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi.....	85
4.3.3 Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi	88
4.3.4 Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi	89
BAB V PENUTUP.....	92
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Implikasi.....	93
5.3 Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN.....	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Pegawai Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi	3
Tabel 1.2	Data Capaian Kinerja Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi Tahun 2023.....	4
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 3.2	Tinggi rendahnya Koefisien Determinasi	51
Tabel 4.1	Jawaban responden pada variabel lingkungan kerja	65
Tabel 4.2	Jawaban responden pada variabel kompensasi	66
Tabel 4.3	Jawaban responden pada variabel motivasi	68
Tabel 4.4	Jawaban responden pada variabel kinerja	70
Tabel 4.5	Ringkasan hasil uji validitas.....	72
Tabel 4.6	Output uji reliabilitas.....	73
Tabel 4.7	Output uji normalitas.....	75
Tabel 4.8	Output uji multikolinieritas	76
Tabel 4.9	Output uji heteroskedastisitas	77
Tabel 4.10	Output Uji Regresi Linier Berganda	78
Tabel 4.11	Koefisien determinasi (R^2).....	80
Tabel 4.12	Output Uji Simultan	81
Tabel 4.13	Output Uji Parsial.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi	57
Gambar 4.2	Data responden berdasarkan usia	60
Gambar 4.3	Data responden berdasarkan gender	61
Gambar 4.4	Data responden berdasarkan pendidikan	62
Gambar 4.5	Data responden berdasarkan masa kerja.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Ijin Penelitian	101
Lampiran 2. Kuesioner	102
Lampiran 3. Tabulasi Hasil Jawaban Responden	104
Lampiran 4. Output Program SPSS Uji Instrumen Data	105
Lampiran 5. Output Program SPSS Uji Asumsi Klasik.....	106
Lampiran 6. Output Program SPSS Uji Analisis Regesi Linier Berganda	110
Lampiran 7. Tabel r.....	111
Lampiran 8. Tabel F.....	112
Lampiran 9. Tabel t.....	113

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR
KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN
KELAS III TANJUNG WANGI**

RINGKASAN EKSEKUTIF

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KsOP) Kelas III Tanjung Wangi memiliki tugas utama mengatur, mengawasi, dan menyediakan pelayanan di bidang keselamatan pelayaran, meliputi pengawasan terhadap kapal, peralatan navigasi dan muatan, penegakan hukum maritim, dan pelayanan administratif kepada pengguna jasa pelabuhan. Dengan tugas dan tanggung jawab besar tersebut, kinerja SDM Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi menjadi faktor penting dalam keberhasilan mencapai tujuan. Sehingga setiap pegawai diwajibkan memiliki komitmen kinerja yang tinggi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi. Komitmen kinerja yang tinggi diperlukan agar setiap pegawai mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara profesional, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Khusus Pegawai Negeri Sipil (PNS) diwajibkan untuk menyusun laporan kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban atas tugas dan fungsinya. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang mengatur bahwa setiap PNS harus menyampaikan laporan kinerja berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Kinerja organisasi di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi mencapai hasil yang positif terlihat dari capaian dari rencana kerja yang ditetapkan sebelumnya berada pada prosentase 90 hingga 100 persen tercapai. Hal ini tidak terlepas dari kinerja yang baik dari masing-masing pegawai sehingga mampu menghasilkan kinerja organisasi yang baik pula.

Penelitian ini ingin menganalisis sejauh mana kinerja Pegawai Negeri Sipil di KSOP Kelas III Tanjung Wangi yang diukur melalui faktor lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi. Apakah lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi, baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi maupun instansi lain, sehingga kinerja organisasi dapat ditingkatkan secara berkelanjutan. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi yang aktif pada saat penelitian ini berlangsung dengan jumlah 69 pegawai. Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan teknik analisis model regresi linier berganda.

Dari hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan

variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun fasilitas yang memadai, tempat kerja yang nyaman dan hubungan kerja antar pegawai yang baik, nyatanya tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi. Secara simultan variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi. Hal ini disebabkan karena semakin kondusif lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang memadai serta motivasi yang baik dari atasan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Diperlukan penelitian lanjutan dengan pendekatan longitudinal untuk melihat dampak jangka panjang dari perubahan kebijakan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai, sehingga Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi dapat mengambil langkah yang lebih strategis.
2. Meskipun mendapatkan penilaian positif dari hasil jawaban kuesioner, nyatanya masih ada ruang terkait lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi yang memerlukan perbaikan. Sehingga Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi perlu berfokus pada pendekatan holistik yang memperbaiki lingkungan kerja dan memperkuat motivasi pegawai. Dengan implementasi yang konsisten, kinerja Pegawai Negeri Sipil dapat terus ditingkatkan sehingga pelayanan publik yang diberikan menjadi lebih optimal.
3. Dari hasil analisis, kontribusi pengaruh variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja sebesar 55.7%, sedangkan sisanya sebesar 44.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian. Sehingga dapat diperluas dengan menambahkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*). Dengan demikian, analisis yang dihasilkan akan lebih komprehensif.

ABSTRAK

Kinerja organisasi di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KsOP) Kelas III Tanjung Wangi menunjukkan hasil positif, terlihat dari pencapaian rencana kerja yang mencapai 90–100 persen. Hal ini tidak terlepas dari kontribusi kinerja positif Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di instansi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja PNS di kantor tersebut. Populasi penelitian ini adalah seluruh PNS aktif di Kantor KsOP Kelas III Tanjung Wangi, berjumlah 69 orang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampel jenuh dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Meskipun lingkungan kerja seperti fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis bernilai positif, hal tersebut belum cukup kuat untuk memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Namun secara simultan, ketiga variabel—lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja PNS. Artinya, kinerja pegawai cenderung meningkat ketika lingkungan kerja kondusif, kompensasi memadai, dan motivasi tinggi dari pimpinan tersedia. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut menyumbang pengaruh sebesar 55,7% terhadap kinerja, sementara 44,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

Organizational performance at the Office of Kesyahbandaran and Port Authority (KsOP) Class III Tanjung Wangi has shown positive results, as evidenced by the achievement of work plans reaching 90–100 percent. This success is closely linked to the positive performance of Civil Servants (PNS) working at the office. This study aims to analyze the influence of work environment, compensation, and motivation on the performance of civil servants at the KsOP Class III Tanjung Wangi Office. The study involved a population of 69 active civil servants, using a quantitative method with a saturated sampling technique and multiple linear regression analysis. The results indicate that, partially, compensation and motivation significantly affect employee performance, while the work environment does not have a significant effect. Although a comfortable workplace, adequate facilities, and good interpersonal relationships are viewed positively, they do not directly influence performance. However, the variables of work environment, compensation, and motivation simultaneously have a significant impact on employee performance. This suggests that employee performance tends to improve when the work environment is conducive, compensation is adequate, and there is strong motivation from leadership. The coefficient of determination shows that these three variables collectively contribute 55.7% to employee performance, while the remaining 44.3% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: work environment, compensation, motivation, employee performance