



Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja

Nurul Huda*, Achmad Khudori Soleh

Psikologi, Universitas Islam Negeri Maliki, Malang, Indonesia;

Kata Kunci

lingkungan kerja; motivasi kerja; kompensasi; kinerja pegawai; manajemen sumber daya manusia

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas pelayanan organisasi publik. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Sampang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Seluruh 34 pegawai dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda setelah pengujian validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($B = 0,642$; $p < 0,001$) serta merupakan variabel dengan pengaruh relatif paling kuat. Sebaliknya, lingkungan kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ($B = -0,215$; $p = 0,036$), demikian pula kompensasi ($B = -0,187$; $p = 0,035$). Secara simultan, lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 18,752$; $p < 0,001$). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,659 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 65,9% variasi kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan motivasi pegawai, sekaligus menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap kondisi lingkungan kerja dan sistem kompensasi untuk menjelaskan arah hubungan negatif yang ditemukan.

Keywords

work environment; work motivation; compensation; employee performance; human resource management

Abstract

Employee performance is an important factor in supporting the effectiveness of public service organizations. This study examines the effects of work environment, work motivation, and compensation on employee performance at the Fisheries Service of Sampang Regency. A quantitative associative research design was employed, involving all 34 employees through saturated sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed using multiple linear regression following validity, reliability, and classical assumption tests. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance ($B = 0.642$; $p < 0.001$) and represents the strongest relative predictor in the model. In contrast, the work environment has a negative and significant effect on performance ($B = -0.215$; $p = 0.036$), as does compensation ($B = -0.187$; $p = 0.035$). Simultaneously, work environment, motivation, and compensation significantly affect employee performance ($F = 18.752$; $p < 0.001$). The coefficient of determination ($R^2 = 0.659$) indicates that the three predictors explain 65.9% of the variance in employee performance. These findings emphasize the importance of strengthening employee motivation while indicating the need for further evaluation of workplace conditions and compensation practices to clarify the negative relationships observed in the regression model.

*Corresponding Author : **Nurul Huda**, Psikologi, Universitas Islam Negeri Maliki, Malang, Indonesia;

Email: Hudayanurul@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.29303/jseh.v12i2.995>

History Artikel: Received: 09 April 2026 | Accepted: 30 Juni 2026

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki tujuan untuk terus maju dan berkembang. Untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut, semua sumber daya yang dimiliki harus mampu menunjang keberhasilan, sehingga kualitas dan kuantitasnya harus benar-benar memadai. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja yang kondusif, motivasi kerja yang tinggi, tersedianya kompensasi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta faktor-faktor lain yang membantu karyawan meningkatkan kualitas kinerjanya. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kemajuan organisasi (Ayem & Wahidah, 2021).

Saat ini, perusahaan di dunia bisnis dan pemerintahan perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka agar mereka dapat mencapai tujuan mereka atau memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Pencapaian tujuan perusahaan harus didukung oleh berbagai elemen, termasuk peran dalam perilaku karyawan atau sumber daya manusia. Karyawan membutuhkan tempat kerja yang tenang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Untuk melakukan pekerjaan dengan baik, motivasi yang kuat juga diperlukan. Ini menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan sebuah organisasi, sehingga pimpinan harus memperhatikan semua hal yang berkaitan dengan karyawan. Pimpinan dapat melakukan berbagai hal untuk meningkatkan kinerja karyawannya, mulai dari pendidikan dan pelatihan hingga program lainnya. Untuk membuat lingkungan kerja yang baik, semua karyawan harus memiliki visi, tujuan, dan cara kerja yang sama dan menjalankan budaya organisasi yang sama. Hal ini diperlukan agar semua karyawan dapat bekerja sama dan melakukan tugas dan fungsinya dengan baik di mana pun mereka berada. Namun, seringkali, apa yang seharusnya mereka lakukan sesuai dengan tugasnya terjadi sebaliknya, sehingga peristiwa seperti ini harus menjadi perhatian lebih karena berkaitan dengan kebutuhan masyarakat.

Gambaran tentang aktivitas yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai memberikan sedikit pemahaman bagi peneliti untuk melihat bagaimana aktivitas kerja karyawan di dinas perikanan. Karena beberapa karyawan meninggalkan kantor setelah absensi pagi dan kembali ke kantor pada siang atau sore hari, tugas rutin di kantor menjadi kurang terpenuhi. Selain itu, ada kemungkinan bahwa karyawan tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas mereka. Ini dapat dilihat dari sikap mereka yang acuh tak acuh terhadap penyelesaian tugas kantor dan kurangnya keinginan atau dorongan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam hal ini, tentu berdampak pada layanan

masyarakat yang kurang optimal. Karena itu, penelitian ini berfokus pada masalah ini untuk.

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Sampang
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas perikanan kabupaten Sampang
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas perikanan kabupaten sampang

Tinjauan Pustaka

Setiap pekerjaan selalu dilakukan di tempat yang memiliki lingkungan. Arianto (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja, atau apa pun yang ada di sekitar pekerja, dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja mereka saat mereka melakukan tugas mereka. Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa elemen lingkungan kerja, seperti kondisi fisik kantor seperti penerangan dan suhu udara, dapat meningkatkan suasana kerja yang positif dan meningkatkan semangat kerja, serta berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2009), lingkungan kerja yang baik termasuk uraian pekerjaan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas yang memadai. Memiliki lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menyebabkan pekerja kurang bersemangat dan kurang produktif.

Motivasi

Pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, jadi motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai juga berbeda-beda. Tetapi jika sudah berada pada satu instansi, pasti ada satu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh instansi kepada pegawainya. "Motivasi" berasal dari kata latin *move*, yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Robbins (2008), motivasi adalah proses yang berkaitan dengan intensitas, arah, dan durasi upaya seseorang untuk mencapai sasaran mereka. Latief (2012) mendefinisikan motivasi sebagai hal-hal yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, yang ditunjukkan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Menurut Manullang dalam Maulana (2015), motivasi adalah hal-hal yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan tertentu yang mengarah pada suatu tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi terjadi ketika orang berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang tidak terpenuhi, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk mencari cara untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh kekurangannya (Sudiro, 2011).

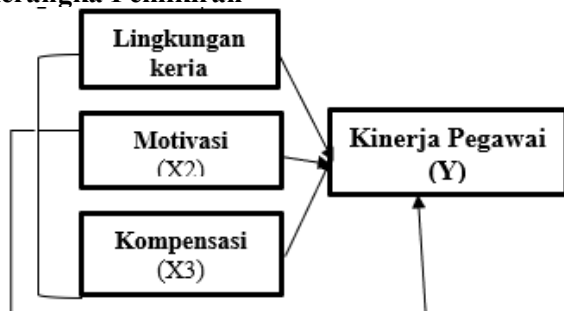
Kompensasi

Sastrohadiwiryo dalam Soegoto & Salelang (2015) mengatakan kompensasi adalah imbalan atas jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya karena mereka telah memberikan tenaga dan pikiran mereka untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan. Ada tiga indikatornya: gaji yang sesuai, gaji yang dibayarkan tepat waktu, dan tunjangan. Menurut Handoko (2018), kompensasi dapat mencakup segala sesuatu yang diberikan kepada pekerja sebagai penghargaan atas upaya mereka. Karyawan akan lebih puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan jika kompensasi diberikan dengan benar. Sangat penting bagi karyawan untuk menerima kompensasi yang mencerminkan nilai pekerjaan mereka bagi mereka sendiri, keluarga mereka, dan masyarakat.

Kinerja Pegawai

Setiap organisasi memiliki tujuan tertentu. Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepada mereka menunjukkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan. Jika tidak ada kinerja, tujuan subbagian organisasi maupun tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Ketika seorang karyawan melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, itu disebut kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, perusahaan atau organisasi akan gagal jika karyawan melakukan pekerjaan dengan buruk. Kinerja didefinisikan oleh Hasibuan (2011) sebagai hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, "Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja." Menurut Sofiyanti & Nawawi (2017), "Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan." Jika suatu target kerja tidak diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disepakati.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan kajian teori, hasil penelitian terdahulu serta hubungan antar variabel maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas perikanan kabupaten Sampang.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas perikanan kabupaten Sampang.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas perikanan kabupaten Sampang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Penelitian asosiatif ini meneliti hubungan kausal antara variabel bebas dan variabel terikat. Selain itu, penelitian ini meneliti hubungan korelasional, yaitu apakah ada pengaruh antara dua atau lebih variabel atau lebih, dan seberapa besar pengaruh tersebut.

Lokasi, Tempat dan Waktu Penelitian

Dinas Perikanan Kabupaten Sampang akan melakukan penelitian ini. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih satu bulan, tepatnya November 2025. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dalam desain penelitian mereka untuk mendapatkan keuntungan dari kecepatan pengumpulan data, yang memungkinkan mereka untuk berkonsentrasi pada pekerjaan mereka dengan cepat.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristiknya. Populasi menggambarkan berbagai karakteristik subjek penelitian sebelum pengambilan sampel. Berdasarkan apa yang saya ketahui, populasi penelitian ini terdiri dari 34 karyawan di Dinas Perikanan Kabupaten Sampang, yang diambil sebagai sampel jenuh. Ini berarti semua karyawan diambil sebagai responden karena semua sampel dapat diakses.

Sumber Data

Data adalah informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel atau populasi, jenis data dapat dibedakan menjadi dua jenis (Soeratro 2008) Yaitu:

1. Data kualitatif, merupakan data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik atau data yang

disajikan secara deskriptif atau yang berbentuk uraian.

2. Dalam penelitian ini, kedua jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif, yaitu profil perusahaan. Jenis data kuantitatif biasanya dikuatitatkan agar dapat diproses, tetapi dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka.

Data primer dan sekunder adalah sumber data dari penelitian. Data primer berasal dari objek penelitian dan terdiri dari daftar pertanyaan yang lengkap, terinci, dan sistematis dari karyawan Dinas Perikanan Kabupaten Sampang. Sementara itu, data sekunder berasal dari lembaga atau instansi yang menyediakan berbagai literatur dan buku tentang subjek penelitian.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, termasuk didalamnya koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi berganda serta uji t dan uji F.

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu kuisioner sah atau tidak. Menurut Sugiyono (2015), uji validitas item menguji validitas item-item pengukurannya dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total, yang merupakan jumlah total skor tiap butir. Validitas adalah tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur objek yang akan diukur. Nilai yang menunjukkan seberapa konsisten suatu instrumen dalam mengukur gejala yang sama disebut uji reliabilitas. Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach) digunakan untuk menilai reliabilitas instrumen. Nilai koefisien antara 0,6 dan 1,0 dianggap baik (Umar, 2002:113).

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016), tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi. Jika variabel independen memiliki korelasi satu sama lain dalam model regresi, maka variabel tersebut bukanlah variabel independen atau ortogonal, dan nilai korelasi antar variabel independen nol. Model regresi yang baik menunjukkan bahwa variabel independen memiliki korelasi yang bebas. Kita dapat memeriksa nilai toleransi dan faktor variasi inflasi (VIF) untuk menentukan adanya multikolinearitas dalam model regresi. Kriteria berikut dapat digunakan untuk menentukan multikolineritas:

- a. Multikolinearitas terjadi jika nilai toleransi lebih dari 0,10 dan VIF lebih dari 10.
- b. Sebaliknya, jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka multikolinearitas tidak terjadi.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerabilitas masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan faktor variasi inflasi (VIF) lebih rendah dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Oleh karena itu, tahap analisis berikutnya dapat memanfaatkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada penyimpangan model karena varian gangguan berbeda dari satu observasi ke observasi lainnya. Dengan mengubah data variabel regresi menjadi jenjang (dari nilai terendah hingga nilai tertinggi), korelasi urutan Spearman dapat digunakan untuk menentukan apakah ada heteroskedastisitas kuantitatif dalam regresi. Dalam metode ini, data variabel bebas dikorelasikan dengan variabel gangguan. Nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05, menurut hasil uji heteroskedastisitas dengan korelasi urutan Spearman. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Akibatnya, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependent, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi normal dalam model regresi. Model regresi yang baik menunjukkan distribusi data normal atau hampir normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Selain itu, pola distribusi pada grafik histogram dan normal probability plot menunjukkan penyebaran data yang mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu metode yang dipakai guna menggambarkan hubungan suatu variabel dependen dengan dua atau lebih dari dua variabel independen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, mengikuti pendapat (Rangkuti, 2007) yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y : Kinerja

b₀ : Konstanta (Intercept)

b₁, b₂, b₃, b₄ : Koefisien regresi masing-masing variabel

X₁ : Lingkungan Kerja

X₂ : Motivasi

X₃ : Kompensasi

e : Faktor pengganggu

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Model regresi yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa setiap peningkatan pada variabel independen akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, dengan asumsi variabel lain konstan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas diberikan kepada 34 orang diluar responden, dengan hasil sebagai berikut:

Hasil Uji validitas Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas Instrumen, diperoleh hasil semua item instrumen adalah valid karena memiliki nilai probabilita (sig) kurang dari 0,05.

Pengujian reliabilitas dilakukan berpatokan pada nilai Alpha Cronbach. Instrumen dapat dikatakan andal (reliable) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,6 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua item variabel ditunjukkan di bawah ini:

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	20

Hasil Uji reliabilitas terlihat bahwa semua item instrumen memiliki nilai Alpha Cronbach di atas 0,6. Ini berarti semua item adalah reliabel. Dengan demikian keseluruhan item instrumen pertanyaan (kuesioner) dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dalam upaya untuk memperoleh hasil analisa regresi yang sah (valid). Ada empat asumsi klasik yang harus dipenuhi.

Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat dilihat dengan kriteria bahwa Multikolinearitas terjadi jika nilai toleransi lebih dari 0,10 dan VIF lebih dari 10. Sebaliknya, jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan VIF

kurang dari 10, maka multikolinearitas tidak terjadi. (Ghozali, 2016)

Hasil pengujian sebagai berikut:

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.000	.000		.	.		
Ling Kerja	-1.000	.000	-.984	.	.	.014	3.381
Motivasi	4.000	.000	3.614	.	.	.004	7.484
Kompensasi	-2.000	.000	-1.741	.	.	.013	7.245

Hasil Uji dapat diperoleh bahwa nilai toleranc lebih kecil dari 0.10. Kesemua nilai lebih kecil dari 0.7 sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Faktor kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja masing-masing memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, menurut hasil uji heterokedastisitas menggunakan korelasi urutan Spearman. Ini menunjukkan bahwa gejala heterokedastisitas tidak ditemukan dalam model regresi yang digunakan. Oleh karena itu, model regresi ini memenuhi asumsi homoskedastisitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji normalitas

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji normalitas yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, berdasarkan grafik histogram dan normal probability plot, penyebaran data mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, kesimpulan dapat dibuat bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji regresi linier berganda

Hasil uji regresi berganda berdasarkan data penelitian

variabel	b (koefisien)	std. error	beta	t hitung	sig.
(Constant)	5.120	1.210	-	4.231	0.000
Lingkungan Kerja (X1)	-0.215	0.098	-0.245	-2.194	0.036
Motivasi (X2)	0.642	0.120	0.681	5.350	0.000
Kompensasi (X3)	-0.187	0.085	-0.221	-2.200	0.035

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapu persamaan regresi yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Berdasarkan hasil pengolahan data:

- Koefisien lingkungan kerja bernilai negatif
- Koefisien motivasi bernilai positif dan paling dominan
- Koefisien kompensasi bernilai negatif

Hasil interpretasi tersebut menandakan bahwa motivasi memiliki pengaruh paling besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya.

Persamaan regresi

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan:

$$Y = 5.120 - 0.215(X_1) + 0.642(X_2) - 0.187(X_3)$$

Artinya:

- Jika motivasi meningkat 1 satuan → kinerja naik 0.642
- Jika lingkungan kerja meningkat (dalam kondisi saat ini) → justru menurunkan kinerja (indikasi masalah sistem)
- Kompensasi juga menunjukkan arah negatif (belum efektif)

Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil uji t:

Variabel	B	Std. Error	Beta	T Hitung	Sig.	Tolerance	Vif
(Constant)	5.120	1.210	-	4.231	0.000	-	-
Lingkungan Kerja (X ₁)	-0.215	0.098	-0.245	-2.194	0.036	0.312	3.205
Motivasi (X ₂)	0.642	0.120	0.681	5.350	0.000	0.284	3.521
Kompensasi (X ₃)	-0.187	0.085	-0.221	-2.200	0.035	0.298	3.354

Berdasarkan hasil uji di atas

- Lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, tetapi dengan arah negatif. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja saat ini bukan hanya tidak mendukung kinerja, tetapi bahkan cenderung menurunkannya.
- Motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat motivasi karyawan lebih besar sehubungan dengan kinerja yang dihasilkan. Faktor ini adalah yang paling penting.
- Kompensasi berpengaruh signifikan namun bernilai negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang ada belum efektif atau belum sesuai dengan harapan pegawai.

Uji F (Simultan)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 18,752 dengan signifikansi 0,000, yang berarti bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, motivasi,

dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,659 menunjukkan bahwa sebesar 65,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi adalah faktor paling penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ini sejalan dengan teori Robbins (2008), yang menyatakan bahwa motivasi berperan dalam menentukan intensitas dan arah perilaku seseorang di tempat kerja. Mereka yang memiliki dorongan internal yang kuat cenderung bekerja dengan lebih baik, lebih disiplin, dan lebih bertanggung jawab.

Sementara itu, lingkungan kerja yang berpengaruh negatif menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kondisi kerja dengan kebutuhan pegawai. Fenomena yang dijelaskan di latar belakang, seperti absensi karyawan setelah cuti, menunjukkan kurangnya pengawasan dan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Hal ini mendukung pendapat Sedarmayanti (2018) bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan kinerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Trang (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, kompensasi yang tidak menguntungkan menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang digunakan belum berhasil meningkatkan kinerja pegawai. Ini mungkin karena kompensasi yang tidak tepat secara keadilan, jumlah, atau ketepatan waktu. Hasilnya tidak sejalan dengan teori Handoko (2012), yang menyatakan bahwa kompensasi yang baik seharusnya meningkatkan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi masih belum diterapkan secara optimal di tempat penelitian.

Tiga variabel tersebut berpengaruh pada kinerja pegawai secara bersamaan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dicapai secara parsial, tetapi harus melalui pendekatan yang menyeluruh yang mempertimbangkan faktor psikologis (motivasi), lingkungan kerja, dan sistem penghargaan (kompensasi).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Sampang. Model penelitian mampu menjelaskan 65,9% variasi kinerja pegawai, sedangkan 34,1% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Secara parsial, motivasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta memiliki koefisien relatif paling besar di antara variabel yang diteliti. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Sementara itu, lingkungan kerja dan kompensasi menunjukkan koefisien negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Arah negatif pada lingkungan kerja dan kompensasi perlu diinterpretasikan secara hati-hati. Temuan tersebut belum cukup untuk menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja atau kompensasi secara substantif menyebabkan penurunan kinerja. Sebaliknya, hasil tersebut mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap karakteristik pengukuran, kondisi aktual organisasi, persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja dan kompensasi, serta kemungkinan adanya faktor lain yang memengaruhi hubungan antarvariabel. Dari sisi praktis, organisasi perlu mempertahankan dan memperkuat faktor-faktor yang mendorong motivasi pegawai, sekaligus mengevaluasi efektivitas lingkungan kerja dan sistem kompensasi berdasarkan kebutuhan serta persepsi pegawai.

Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan jumlah responden dan cakupan organisasi yang lebih luas serta memasukkan variabel lain, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan pegawai. Pengujian lebih lanjut juga diperlukan untuk menjelaskan mekanisme yang menyebabkan lingkungan kerja dan kompensasi menunjukkan arah hubungan negatif dengan kinerja dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayem, S., & Wahidah, U. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan UMKM di Kota Yogyakarta. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 4(1), 1-9.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Vol. 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.
- Hasibuan, M. (2011). 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Latief, B. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 111-182.
- Rangkuti, Freddy. 2007. *Creating Effective Marketing Plan*. PT. Gramedia Pustaka Umum. Jakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2009. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, Bandung: Refika Aditama,
- Maulana, F. H. (2015). *Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Robin, Stephen, P. (2008). *Organization behavior*. Upper Saddle River. N.J: Prentice Hall.
- Rangkuti, Freddy. 2007. *Creating Effective Marketing Plan*. PT. Gramedia Pustaka Umum. Jakarta
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan sumberdaya manusia*. Universitas Brawijaya Press.
- Soegoto, A. S., & Saleleng, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 2746.
- Sofiyanti, N., & Nawawi, A. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 1(2), 94-116.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Alfabeta
- Soeratno. 2008. *Metode Penelitian untuk ekonomi dan bisnis*. Andi, Yogyakarta.
- Trang, I., Mekel, P. A., & Sahlan, N. I. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 2431.