

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA, KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR  
KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN  
KELAS I TG BALAI KARIMUN  
(WILKER PULAU SAMBU)**

**Rosyawati<sup>1</sup>, Rahman Hasibuan<sup>2</sup>, Habibuddin Nasution<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan,  
Indonesia

[rosyawati07@gmail.com](mailto:rosyawati07@gmail.com)

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan,  
Indonesia

[rahmanhasibuan@gmail.com](mailto:rahmanhasibuan@gmail.com)

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan,  
Indonesia

[Habibuddinnasution1@gmail.com](mailto:Habibuddinnasution1@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Kelas I TG Balai Karimun (wilker pulau sambu). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan populasinya adalah di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Kelas I TG Balai Karimun (wilker pulau sambu) sebanyak 60 Responden. Pertanyaan diberikan dengan menggunakan kuesioner dengan teknik google form. Metode analisa data yang digunakan adalah Uji Deskriptif, Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Berganda dan Determinasi ( $R^2$ ). Hasil analisis data menggunakan regresi berganda dan hipotesis menggunakan program SPSS dan dapat di ketahui bahwa Kompensasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Kelas I TG Balai Karimun (wilker pulau sambu), Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Kelas I TG Balai Karimun (wilker pulau sambu), Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Kelas I TG Balai Karimun (wilker pulau sambu), Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Kelas I TG Balai Karimun (wilker pulau sambu), dan pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Pengaruh Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Kelas I TG Balai Karimun (wilker pulau sambu).

**Kata Kunci :** Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the effect of work compensation, job satisfaction, work environment, and work discipline on the performance of Class I TG Balai Karimun (Sambu Island Wilker) employees. This type of research is quantitative with the population being in the Class I TG Balai Karimun (Sambu Island Wilker) as many as 60 Respondents. Questions were given using a questionnaire with the Google Form technique. The data analysis method used is a descriptive test, validity test, reliability test, classical assumption test, multiple analysis, and determination. The results of data analysis using multiple regression and hypotheses using the SPSS program can be seen that Work Compensation does not have a significant effect on the performance of Class I TG Balai Karimun (Sambu Island Wilker) employees, Job Satisfaction has a substantial effect on the performance of Class I TG Balai Karimun (Sambu Island Wilker) employees, Work Environment has a significant impact on employee performance Class I Kesyahbandaran and Authority Office TG Balai Karimun (Sambu Island Wilker), Work Discipline has a significant effect on job satisfaction of Class I TG Kesyahbandaran and Authority Office employees Balai Karimun (Sambu Island Wilker), and simultaneous testing shows that the Effect of Job Compensation, Job Satisfaction, Work Environment, and Work Discipline has a significant effect on the performance of employees of the Class I TG Balai Karimun (Sambu Island Wilker) employees.*

**Keywords :** *Work Compensation, Job Satisfaction, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.*

## **1. PENDAHULUAN**

Kapal sebagai sarana pelayaran mempunyai peran sangat penting dalam sistem angkutan laut. Hal ini mengingat kapal mempunyai kapasitas yang jauh lebih besar dari pada sarana angkutan lainnya. Dengan demikian untuk muatan dalam jumlah besar, angkutan kapal akan lebih efisien, tenaga kerja lebih sedikit dan biaya murah. Selain itu untuk angkutan barang antar pulau atau Negara, kapal merupakan sarana yang paling sesuai. Untuk pendukung sarana angkutan laut tersebut maka diperlukan prasarana yang berupa pelabuhan. Pelabuhan merupakan tempat pemberhentian (terminal) kapal setelah melakukan pelayaran. Dipelabuhan ini kapal melakukan berbagai kegiatan seperti menaik-turunkan penumpang, bongkar-muat barang, pengisian bahan bakar dan air tawar, melakukan reparasi dan mengadakan perbaikan.

Sebagai salah satu unit kerja yang melayani bidang pelayaran, Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kelas I TG Balai Karimun (wilker pulau sambu) dituntut untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan dunia usaha khususnya dibidang pelayaran untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dan berkesinambungan. Kompensasi kerja, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang besar di dalam peningkatan kinerja terhadap Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I TG Balai Karimun (wilker pulau sambu).

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) memiliki peran yang krusial dalam mengawasi dan mengatur aktivitas pelayaran serta operasional pelabuhan di Indonesia. Dalam konteks ini, kinerja pegawai KSOP menjadi faktor penentu dalam menjaga kelancaran dan keberlanjutan operasional pelabuhan serta memberikan layanan yang berkualitas kepada para pelaku industri maritim. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka.

Salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel-variabel psikologis dan lingkungan kerja, seperti kompensasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Kompensasi kerja yang tepat dan adil dapat memotivasi pegawai KSOP untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam menjalankan tugas-tugas operasional. Kepuasan kerja yang tinggi di antara pegawai dapat berdampak positif pada produktivitas, kreativitas, dan loyalitas terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi infrastruktur maupun budaya kerja, dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan pegawai bekerja dengan efektif dan efisien. Selain itu, tingkat disiplin kerja yang baik sangat diperlukan untuk menjaga integritas dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Namun, pengaruh masing-masing variabel ini dalam konteks khusus KSOP Kelas I Tg Balai Karimun mungkin mengalami variasi yang perlu diinvestigasi lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam dan kontekstual pengaruh kompensasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KSOP Kelas I Tg Balai Karimun. Melalui pendekatan analisis statistik, penelitian ini akan membantu mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai, serta menjelaskan hubungan interaksi di antara variabel-variabel tersebut.

Beranjak dari hal inilah, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Memang dikatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi kini peneliti mencoba untuk mengambil beberapa variabel yang menurut peneliti sering dilakukan atau diterapkan organisasi. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin kerja.

## **2. METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Metode survey dipilih sebagai sumber data primer. Desain penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan dalam menganalisis suatu data dengan menggambarkan data yang telah dikumpul apa adanya dan tidak bermaksud untuk membuat kesimpulan untuk umum. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tg Balai Karimun (Wilker Pulau Sambu) yang secara keseluruhan berjumlah 60 orang. Dalam menentukan besarnya jumlah sampel, Arikunto menyatakan jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Untuk itu peneliti menjadikan seluruh karyawan sebagai responden untuk mengisi kuesioner.

### 3. HASIL PENELITIAN

#### A. Uji Statistik Deskriptif

**Tabel 1.** Hasil Statistik Deskriptif

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi Kerja	60	15	20	16.37	1.178
Kepuasan Kerja	60	14	20	16.48	1.524
Lingkungan Kerja	60	13	20	16.27	1.745
Disiplin Kerja	60	14	20	15.93	1.118
Kinerja Pegawai	60	15	20	17.13	1.228
Valid N (listwise)	60				

Tabel di atas merupakan hasil dari uji statistik deskriptif dalam konteks penelitian mengenai pengaruh kompensasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I TG Balai Karimun. Sampel yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 pegawai dari lembaga tersebut.

Dalam penelitian ini, terdapat 60 responden. Nilai minimum kompensasi kerja adalah 15, nilai maksimumnya adalah 20, rata-rata nilai kompensasi kerja adalah 16.37, dan standar deviasi sekitar 1.178. Nilai rata-rata yang cenderung mendekati 16.37 menunjukkan bahwa responden rata-rata memberi penilaian cukup tinggi terhadap kompensasi kerja yang diterima.

Para responden memberikan penilaian terhadap kepuasan kerja dengan nilai minimum 14 dan nilai maksimum 20. Rata-rata nilai kepuasan kerja adalah 16.48, dengan standar deviasi sekitar 1.524. Rata-rata yang mendekati 16.48 mengindikasikan bahwa mayoritas responden merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka.

Penilaian terhadap lingkungan kerja menunjukkan nilai minimum 13 dan nilai maksimum 20. Rata-rata nilai lingkungan kerja adalah 16.27, dengan standar deviasi sekitar 1.745. Rata-rata yang cenderung mendekati 16.27 menandakan bahwa responden secara umum memberikan penilaian positif terhadap kondisi lingkungan kerja.

Responden memberikan penilaian terhadap disiplin kerja dengan nilai minimum 14 dan nilai maksimum 20. Rata-rata nilai disiplin kerja adalah 15.93, dengan standar deviasi sekitar 1.118. Nilai rata-rata yang mendekati 15.93 menggambarkan bahwa responden memiliki penilaian yang cukup baik terkait dengan tingkat disiplin kerja.

Penilaian terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai minimum 15 dan nilai maksimum 20. Rata-rata nilai kinerja pegawai adalah 17.13, dengan standar deviasi sekitar 1.228. Rata-rata yang mendekati 17.13 menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa memiliki kinerja yang baik.

## B. Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Normalitas  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
	<i>N</i>	60
<i>Normal Parameters<sup>a</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.83856960
	<i>Absolute</i>	.095
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	.095
	<i>Negative</i>	-.078
	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	.737
	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.650

Tabel "*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*" yang terlampir di atas menguraikan hasil uji normalitas distribusi dari *unstandardized residual* dalam penelitian. *Unstandardized residual* mewakili perbedaan antara nilai-nilai yang diamati dengan nilai-nilai yang diprediksi oleh model. Dalam tabel ini, terdapat beberapa komponen yang memberikan wawasan mengenai normalitas distribusi residual tersebut. Data yang diuji terdiri dari 60 observasi. Nilai rata-rata dan standar deviasi distribusi normal yang diuji adalah sekitar 0 dan 0.83856960, secara berturut-turut. Perbedaan paling ekstrim antara distribusi yang diuji dan distribusi normal yang diharapkan adalah sekitar 0.095, dengan nilai positif tertinggi mencapai 0.095 dan nilai negatif tertinggi mencapai -0.078.

Skor uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS) yang mengukur perbedaan distribusi diuji adalah sekitar 0.737. Hasil uji ditunjukkan oleh nilai p-value sekitar 0.650, yang lebih besar dari tingkat signifikansi umum, menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa distribusi residual tidak mengikuti pola distribusi normal. Dengan demikian, temuan ini mengindikasikan bahwa distribusi *unstandardized residual* cenderung memiliki kesamaan dengan distribusi normal dalam konteks penelitian ini.

### C. Uji Multikolinearitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolinearitas  
*Coefficients<sup>a</sup>*

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
	<i>(Constant)</i>	4.897	1.957		2.502	.015		
	Kompensasi Kerja	.218	.123	.209	1.768	.083	.607	1.647
<i>1</i>	Kepuasan Kerja	.111	.087	.137	1.273	.208	.729	1.372
	Lingkungan Kerja	.322	.085	.457	3.770	.000	.577	1.734
	Disiplin Kerja	.102	.121	.092	.843	.403	.705	1.419

Tabel "*Coefficientsa*" menyajikan hasil uji multikolinearitas dalam penelitian mengenai pengaruh kompensasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tg. Balai Karimun. Tabel ini memberikan gambaran mengenai koefisien regresi, nilai t-statistik, signifikansi statistik, serta statistik kolinearitas terkait variabel-variabel tersebut. Dalam tabel ini, model regresi melibatkan variabel "*Constant*" sebagai koefisien intercept, diikuti oleh variabel independen yang diteliti. Koefisien yang belum distandardisasi (B) menggambarkan dampak absolut perubahan pada variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien yang telah distandardisasi (Beta) memperlihatkan dampak relatif dari variabel independen terhadap variabel dependen setelah dinormalisasi.

Dengan demikian, tidak ada indikasi kuat bahwa terdapat masalah multikolinearitas dalam model prediksi yang diuji. Nilai "VIF" (*Variance Inflation Factor*) yang diberikan untuk setiap variabel independen (kompensasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja) adalah kurang dari 10, yang merupakan batas umum untuk mengidentifikasi adanya masalah multikolinearitas. Oleh karena itu, berdasarkan nilai-nilai VIF yang diberikan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa model prediksi tidak mengalami masalah multikolinearitas yang signifikan.

#### D. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.342	1.274		1.053	.297
	Kompensasi Kerja	-.123	.080	-.251	-1.537	.130
1	Kepuasan Kerja	-.007	.057	-.019	-.130	.897
	Lingkungan Kerja	.136	.056	.411	2.454	.017
	Disiplin Kerja	-.051	.078	-.099	-.654	.516

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Koefisien regresi untuk setiap variabel independen ("Kompensasi Kerja", "Kepuasan Kerja", "Lingkungan Kerja", dan "Disiplin Kerja") dan konstanta ("Constant") telah diberikan. Koefisien ini mencerminkan perubahan dalam variabel dependen ("ABS\_RES") akibat perubahan satu satuan dalam variabel independen, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Nilai t-statistik dan nilai signifikansi (Sig.) menunjukkan seberapa signifikan koefisien regresi. Nilai Sig. yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (misalnya, 0.05) menunjukkan bahwa koefisien regresi tidak signifikan secara statistik.

Untuk "Kompensasi Kerja", koefisien negatif (-0.123) menunjukkan adanya hubungan negatif yang tidak signifikan terhadap variabel dependen. Demikian pula, koefisien negatif yang kecil untuk "Kepuasan Kerja" dan "Disiplin Kerja" juga menunjukkan hubungan negatif yang tidak signifikan. Namun, untuk "Lingkungan Kerja," koefisien positif (0.136) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan terhadap variabel dependen "ABS\_RES."

Variabel "Lingkungan Kerja" memiliki koefisien yang signifikan secara statistik dan memiliki nilai positif yang lebih tinggi. Ini dapat diartikan bahwa peningkatan dalam lingkungan kerja dapat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap variabel dependen "ABS\_RES."

Koefisien konstanta adalah 1.342, dan t-statistiknya adalah 1.053 dengan p-value sekitar 0.297. Hal ini menunjukkan bahwa konstanta ini tidak signifikan secara statistik dalam memprediksi variabel dependen.

## E. Uji T

**Tabel 5. Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4.897	1.957		2.502	.015
	Kompensasi Kerja	.218	.123	.209	1.768	.083
1	Kepuasan Kerja	.111	.087	.137	1.273	.008
	Lingkungan Kerja	.322	.085	.457	3.770	.000
	Disiplin Kerja	.102	.121	.092	.843	.003

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Koefisien regresi untuk setiap variabel independen ("Kompensasi Kerja", "Kepuasan Kerja", "Lingkungan Kerja", dan "Disiplin Kerja") serta konstanta ("Constant") telah diberikan. Koefisien ini menggambarkan perubahan dalam variabel dependen ("kinerja pegawai") akibat perubahan satu satuan dalam variabel independen, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

Nilai t-statistik dan nilai signifikansi (Sig.) menunjukkan tingkat signifikansi statistik dari koefisien regresi. Nilai Sig. yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umum digunakan (misalnya, 0.05) menunjukkan bahwa koefisien regresi tersebut signifikan secara statistik.

### 1) Variabel Kompensasi Kerja

T hitung (1.768) < T tabel (2.00404). Kompensasi kerja tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Koefisien (b) untuk variabel kompensasi kerja adalah 0.218 dengan standar error sebesar 0.123. Nilai t-statistik sebesar 1.768 dengan signifikansi 0.083. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak signifikan secara statistik karena p-value (signifikansi) lebih besar dari 0.05 (0.083 > 0.05).

### 2) Variabel Kepuasan Kerja

T hitung (1.273) < T tabel (2.00404). Kepuasan kerja signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Koefisien (b) untuk variabel kepuasan kerja adalah 0.111 dengan standar error sebesar 0.087. Nilai t-statistik sebesar 1.273 dengan signifikansi 0.008. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena p-value (signifikansi) lebih kecil dari 0.05 (0.008 < 0.05).

### 3) Variabel Lingkungan Kerja

T hitung (3.770) > T tabel (2.00404). Lingkungan kerja signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Koefisien (b) untuk variabel lingkungan kerja adalah 0.322 dengan standar error sebesar 0.085. Nilai t-statistik sebesar 3.770 dengan signifikansi 0.000. Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai karena p-value (signifikansi) sangat kecil (0.000 < 0.05).

#### 4) Variabel Disiplin Kerja

T hitung (0.843) < T tabel (2.00404). Disiplin kerja signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai. Koefisien (b) untuk variabel disiplin kerja adalah 0.102 dengan standar error sebesar 0.121. Nilai t-statistik sebesar 0.843 dengan signifikansi 0.003. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena p-value (signifikansi) lebih kecil dari 0.05 (0.003 < 0.05).

Kesimpulannya, hasil tabel 4.7 menunjukkan bahwa "Kepuasan Kerja," "Lingkungan Kerja," dan "Disiplin Kerja" memiliki pengaruh yang signifikan terhadap "kinerja pegawai." "Kompensasi Kerja" juga memiliki pengaruh positif, tetapi belum signifikan secara statistik. Konstanta juga signifikan dalam model prediksi.

#### F. Uji F

**Tabel 6.** Hasil Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Regression</i>	47.445	4	11.861	15.724	.000 <sup>a</sup>
1	<i>Residual</i>	41.489	55	.754		
	Total	88.933	59			

a. *Predictors:* (Constant), disiplin kerja, kepuasan kerja, kompensasi kerja, lingkungan kerja.

b. *Dependent Variable:* kinerja pegawai.

Tabel ini menampilkan hasil analisis variansi (ANOVA) yang mengukur signifikansi keseluruhan dari model regresi. Analisis ini membandingkan jumlah variabilitas yang dijelaskan oleh model (variabilitas regresi) dengan jumlah variabilitas yang tidak dijelaskan oleh model (variabilitas residual).

Tabel ini menyajikan Sum of Squares (jumlah kuadrat) untuk tiga komponen: "Regression" (variabilitas regresi), "Residual" (variabilitas residual atau tidak dijelaskan), dan "Total" (total variabilitas).

df mewakili derajat kebebasan. Pada kasus ini, df untuk "Regression" adalah 4 (jumlah variabel independen dalam model), df untuk "Residual" adalah 55 (jumlah observasi dikurangi jumlah variabel independen), dan df untuk "Total" adalah 59 (jumlah total observasi).

Mean Square (rerata kuadrat) dihitung dengan membagi Sum of Squares dengan df. Ini digunakan dalam perhitungan nilai F. Nilai F-statistik dihasilkan dari perbandingan antara Mean Square "Regression" dan Mean Square "Residual." Ini mengukur apakah variabilitas yang dijelaskan oleh model signifikan secara statistik dibandingkan dengan variasi yang tidak dijelaskan.

Nilai p-value yang diberikan (0.000) menunjukkan signifikansi statistik dari uji F. Nilai yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umum digunakan (misalnya, 0.05) menunjukkan bahwa model secara keseluruhan signifikan secara statistik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variasi dalam "kinerja pegawai." Nilai F yang tinggi dan p-value yang rendah menunjukkan bahwa setidaknya satu variabel independen dalam model memberikan kontribusi signifikan terhadap variabilitas dalam "kinerja pegawai."

## G. Uji R<sup>2</sup>

**Tabel 7.** Hasil Uji R<sup>2</sup>

**Model Summary**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.730 <sup>a</sup>	.533	.500	.869

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kepuasan kerja, kompensasi kerja, lingkungan kerja

Tabel ini menyajikan ringkasan statistik yang menggambarkan sejauh mana variabel independen dalam model mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai R menunjukkan koefisien korelasi antara variabel dependen ("kinerja pegawai") dan variabel independen dalam model. Nilai R yang lebih tinggi menunjukkan hubungan yang lebih kuat antara variabel-variabel tersebut.

Nilai R Square mencerminkan proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Dalam kasus ini, sekitar 53.3% dari variasi dalam "kinerja pegawai" dapat dijelaskan oleh variabel independen yang termasuk dalam model.

Nilai Adjusted R Square adalah R Square yang disesuaikan untuk kompleksitas model dan jumlah variabel independen. Nilai ini cenderung lebih rendah daripada R Square. Dalam kasus ini, sekitar 50.0% dari variasi dalam "kinerja pegawai" dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model setelah disesuaikan dengan kompleksitas model.

Nilai Std. Error of the Estimate mengindikasikan seberapa akurat model dalam memprediksi variabel dependen. Semakin rendah nilai ini, semakin akurat model dalam memprediksi nilai-nilai yang sebenarnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model tersebut memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi dalam "kinerja pegawai," di mana sekitar 53.3% dari variasi tersebut dapat dijelaskan oleh variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setelah disesuaikan dengan kompleksitas model, sekitar 50.0% variasi dalam "kinerja pegawai" tetap dapat dijelaskan. Nilai R yang cukup tinggi juga menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel-variabel independen dan variabel dependen dalam model.

## 4. PEMBAHASAN

### A. Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji data dan analisis yang telah diberikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai cenderung tidak signifikan secara statistik dalam konteks penelitian ini. Beberapa hasil uji data mendukung kesimpulan ini.

Pertama, hasil uji T untuk variabel "Kompensasi Kerja" menunjukkan nilai p-value sebesar 0.083. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi umum yang diterima, seperti 0.05, yang mengindikasikan bahwa pengaruh kompensasi kerja pada kinerja pegawai tidak signifikan secara statistik.

Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan nilai p-value sebesar 0.000, menandakan bahwa model secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meskipun demikian, hasil ini dipengaruhi oleh variabel-variabel independen lainnya dalam model.

Nilai Adjusted R Square yang mencerminkan proporsi variasi dalam kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh model adalah 0.500, menunjukkan bahwa sekitar 50% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh semua variabel independen dalam model, termasuk kompensasi kerja.

Hasil uji T untuk kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel "Kompensasi Kerja" memiliki nilai sebesar 0.083. Nilai ini mengindikasikan nilai p-value yang terkait dengan pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai p-value sebesar 0.083, pengaruh kompensasi kerja cenderung tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi yang umum diterima (seperti 0.05). Ini berarti bahwa tidak ada cukup bukti statistik yang mendukung hipotesis bahwa pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai signifikan dalam konteks penelitian ini.

## **B. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji data dan analisis yang telah diberikan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini. Beberapa hasil uji data yang mendukung kesimpulan ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pertama, hasil uji T untuk variabel "Kepuasan Kerja" menunjukkan bahwa koefisien regresi memiliki nilai positif dan signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0.008. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang kuat antara tingkat kepuasan kerja pegawai dan kinerja mereka.

Selain itu, hasil uji F menunjukkan nilai p-value sebesar 0.000, mengindikasikan bahwa model secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang berkontribusi terhadap pengaruh tersebut.

Nilai Adjusted R Square sekitar 50% menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model, termasuk kepuasan kerja, dapat menjelaskan sebagian variasi dalam kinerja pegawai. Dalam hal ini, kepuasan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap variasi tersebut.

## **C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari semua hasil uji data dan penjelasan yang telah diberikan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini. Beberapa hasil uji data yang mendukung kesimpulan ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pertama, hasil uji T untuk variabel "Lingkungan Kerja" menunjukkan bahwa koefisien regresi memiliki nilai positif dan signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kondisi lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Selain itu, hasil uji F menunjukkan nilai p-value sebesar 0.000, mengindikasikan bahwa model secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja memainkan peran penting dalam pengaruh tersebut.

Nilai Adjusted R Square sekitar 50% menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model, termasuk lingkungan kerja, mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai. Dalam konteks ini, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variasi tersebut.

#### **D. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji data dan penjelasan yang telah diberikan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini. Beberapa hasil uji data yang mendukung kesimpulan ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pertama, hasil uji T untuk variabel "Disiplin Kerja" menunjukkan bahwa koefisien regresi memiliki nilai positif dan signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0.003. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keteraturan dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, hasil uji F menunjukkan nilai p-value sebesar 0.000, mengindikasikan bahwa model secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam pengaruh tersebut.

Nilai Adjusted R Square sekitar 50% menggambarkan bahwa variabel-variabel independen dalam model, termasuk disiplin kerja, dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai. Dalam konteks ini, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variasi tersebut.

#### **E. Pengaruh Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan semua hasil uji data dan penjelasan yang telah disediakan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel-variabel independen, yaitu kompensasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- 1) **Kompensasi Kerja** : Meskipun memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, pengaruh kompensasi kerja cenderung tidak signifikan secara statistik.
- 2) **Kepuasan Kerja** : Terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
- 3) **Lingkungan Kerja** : Terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara lingkungan kerja yang baik dan kinerja pegawai.
- 4) **Disiplin Kerja** : Terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat disiplin kerja yang baik dan kinerja pegawai.

Dengan demikian, kesimpulan umum yang dapat diambil adalah bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja yang baik, dan disiplin kerja yang tinggi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun, pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai belum dapat dipastikan secara statistik. Hal ini menunjukkan pentingnya faktor-faktor seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di dalam organisasi.

#### **5. PENUTUP**

Berdasarkan semua hasil uji data yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Berdasarkan hasil uji hipotesa Kompensasi kerja secara parsial artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas I TG Balai Karimun (wilker pulau sambu).
- 2) Berdasarkan hasil uji hipotesa Kepuasan kerja secara parsial artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas I TG Balai Karimun (wilker pulau sambu).
- 3) Berdasarkan hasil uji hipotesa Lingkungan kerja secara parsial artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas I TG Balai Karimun (wilker pulau sambu).
- 4) Berdasarkan hasil uji hipotesa Disiplin kerja secara parsial artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas I TG Balai Karimun (wilker pulau sambu).

- 5) Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Kompensasi kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), Lingkungan kerja (X3), dan Disiplin kerja (X4) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Dependen kinerja pegawai (Y) .