

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI BALAI PENGELOLAAN INFORMASI SUMBERDAYA KELAUTAN DAN PERIKANAN TAHUN 2023 DI PROVINSI BALI.

Christopher Arl Setiawan¹, Bachtar Bakrie¹, Mariati Tamba¹

¹Universitas Respati Indonesia
christopherarisetiawan@gmail.com

Abstrak

Balai Pengelolaan Informasi Sumberdaya Kelautan dan Perikanan (BPISDKP) merupakan Satuan Kerja (Satker) Kementerian Kelautan dan Perikanan di bawah naungan Pusat Data Statistik dan Informasi (Pusdatin) Sekretariat Jenderal. Motivasi, Kerjasama Tim, Pengembangan Karir, dan Kompensasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja di Balai Pengelolaan Informasi Sumberdaya Kelautan dan Perikanan (BPISDKP). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi, Kerjasama Tim, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Kinerja. Desain Penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan pada penelitian ini dengan analisis regresi linear berganda. Populasi pada penelitian ini sebanyak 48 orang yaitu semua karyawan BPISDKP. Karena terbatasnya populasi, maka sampel yang digunakan adalah sebanyak 48 orang dengan teknik sampel sensus. Cara dan alat ukur yang digunakan adalah kuesioner menggunakan google form. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Kerjasama Tim, Pengembangan Karir, dan Kompensasi berpengaruh dan memiliki nilai positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Motivasi, Kerjasama Tim, Pengembangan Karir, dan Kompensasi

Abstract

Balai Pengelolaan Informasi Sumberdaya Kelautan dan Perikanan (BPISDKP) is a Working Unit (Satker) of the Ministry of Marine Affairs and Fisheries under the auspices of the Data and Information Statistics Center (Pusdatin) of the Secretariat General. Motivation, Teamwork, Career Development, and Compensation are factors that influence Performance at Balai Pengelolaan Informasi Sumberdaya Kelautan dan Perikanan (BPISDKP). This study aims to determine and analyze the influence of Motivation, Teamwork, Career Development, and Compensation on Performance. The research design used is Quantitative. The quantitative method is the method used in this research with multiple linear regression analysis. The population in this study is 48 people, namely all BPISDKP employees. Due to the limited population, the sample used is 48 people with a census sampling technique. The method and measuring instrument used is a questionnaire using google form. The results of this study show that Motivation, Teamwork, Career Development, and Compensation have a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: Performance, Motivation, Teamwork, Career Development, and Compensation

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) organisasi/instansi menjadi hal krusial dalam konteks manajemen bisnis modern. SDM, yang mencakup karyawan dan pemimpin berperan penting dalam membentuk dan memajukan kinerja organisasi/instansi. Kinerja karyawan mengalami dinamika yang signifikan, terutama seiring dengan perubahan bisnis dan perkembangan teknologi [1]. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah bervariasi dan kompleks, melibatkan aspek-aspek yang mencakup lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, kesejahteraan fisik dan psikologis, serta dukungan organisasi. Dinamika setiap organisasi bersifat unik, sehingga faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat berbeda-beda tergantung pada karakteristik dan konteks khusus dari organisasi tersebut [2].

Balai Pengelolaan Informasi Sumberdaya Kelautan dan Perikanan (BPISDKP) merupakan Satuan Kerja (Satker) Kementerian Kelautan dan Perikanan di bawah naungan Pusat Data Statistik dan Informasi (Pusdatin) Sekretariat Jenderal. BPISDKP berlokasi di Provinsi Bali, tepatnya di Kabupaten Jembrana, Kecamatan Jembrana.

Kurangnya Motivasi bekerja menjadi permasalahan yang dihadapi dalam lingkungan BPISDKP. Salah satu indikator yang memperlihatkan kurangnya Motivasi adalah minimnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, fasilitas kantor yang kurang memadai juga dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi. Terakhir, kurangnya kesempatan untuk aktualisasi diri juga menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat Motivasi karyawan.

Kelompok-kelompok kecil dapat menjadi hambatan serius dalam upaya membangun Kerjasama Tim yang efektif dalam lingkup BPISDKP. Kerjasama Tim yang dimaksud seringkali terhalang oleh beberapa indikator utama. Pertama, tanggung jawab menjadi faktor krusial yang memengaruhi Kerjasama Tim. Kedua, kontribusi menjadi hal penting dalam dinamika Kerjasama Tim. Dan ketiga, kemampuan individu menjadi faktor penentu dalam keberhasilan Kerjasama Tim.

Sulitnya Pengembangan Karir sebagai karyawan. menjadi permasalahan yang cukup serius di BPISDKP. Pertama, kebijakan internal organisasi yang tidak memiliki wewenang untuk menentukan karir karyawannya, karena kebijakan menjadi wewenang pusat. Kedua, keberadaan Pendidikan juga menjadi faktor yang memengaruhi perkembangan karir. Demikian pula, Pendidikan juga dapat menjadi penghalang jika mereka memilih untuk tetap berada dalam zona nyaman daripada mengejar peluang untuk pengembangan karir yang lebih tinggi.

Masalah kompensasi menjadi salah satu perhatian utama dalam lingkungan kerja,. Pertama, gaji menjadi aspek yang sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja. Kedua, insentif memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Dan yang ketiga, tunjangan juga menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja adalah keadaan yang harus kita tahu dan dapat dikonfirmasi kebenarannya pada pihak yang berkompeten guna mengetahui seberapa besar dan berhasil dari pencapaian instansi jika dilihat dari tujuan organisasi/instansi dan juga untuk melihat dampak negatif dan positif kebijakan operasional organisasi/instansi tersebut [3].

Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah tanggapan terhadap suatu tindakan atau tujuan yang diinginkan. Meskipun motivasi bersumber dari individu manusia, namun sering kali dipengaruhi atau dipicu oleh faktor-faktor eksternal. Dengan kata lain, motivasi adalah hasil dari interaksi kompleks antara faktor internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bertindak atau mencapai tujuan tertentu [4]

Kerjasama Tim

Kerjasama tim umumnya melibatkan sejumlah kelompok kerja yang terbagi menjadi bagian-bagian yang memiliki tugas dan tanggung jawab tersendiri. Setiap bagian tersebut

bertanggung jawab atas pekerjaan spesifik yang berkontribusi pada tujuan bersama tim. Dalam struktur kerja tim, kolaborasi antar bagian menjadi kunci utama dalam mencapai hasil yang optimal [5].

Pengembangan Karir

Pengembangan Karir merupakan seluruh rangkaian yang telah dipersiapkan organisasi/instansi guna meningkatkan kapasitas dan kapabilitas seorang karyawannya [6].

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang berarti untuk karyawan, baik itu kecil ataupun besar, merupakan gambaran atau hasil timbal balik yang diberikan oleh organisasi/instansi kepada karyawan tersebut [7].

Rumusan Masalah

Balai Pengelolaan Informasi Sumberdaya Kelautan dan Perikanan (BPISDKP) memiliki peran penting dalam menyediakan data dan informasi kelautan dan perikanan. Namun, BPISDKP dihadapkan pada beberapa permasalahan yang dapat menghambat kinerja karyawannya, antara lain: kurangnya Motivasi Kerja, kurangnya Kerjasama Tim yang efektif, sulitnya Pengembangan Karir bagi karyawan, ketidakadilan dalam sistem Kompensasi.

Kurangnya Motivasi Kerja: Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat dan mencapai target yang ditetapkan. Kurangnya Motivasi Kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti minimnya penghargaan, kurangnya kesempatan untuk mengembangkan diri, dan ketidakjelasan karir.

Kurangnya Kerjasama Tim yang efektif: Kerjasama tim yang efektif sangat penting dalam mencapai tujuan bersama. Kurangnya kerjasama tim dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya komunikasi, kurangnya rasa saling percaya, dan egoisme individu.

Sulitnya Pengembangan Karir bagi Karyawan seringkali mengalami kesulitan dalam mengembangkan karirnya karena tidak memiliki

jalur yang jelas. Hal ini dapat menyebabkan demotivasi dan rendahnya kinerja.

Ketidakadilan dalam Sistem Kompensasi: Sistem kompensasi yang tidak adil dapat menyebabkan ketidakpuasan dan rendahnya kinerja karyawan. Ketidakadilan ini dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja, tunjangan yang tidak merata, dan insentif yang tidak adil.

Berdasarkan uraian masalah yang tersebut dalam latar belakang, menimbulkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah ada pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah ada pengaruh Motivasi, Kerjasama Tim, Pengembangan Karir, dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi, Kerjasama, Pengembangan Karir, dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagi Manajemen BPISDKP:

1. Memahami kebutuhan karyawan: Penelitian ini dapat membantu manajemen BPISDKP dalam memahami faktor-faktor yang secara khusus memengaruhi Kinerja Karyawan di tempat kerja. Dengan memahami kebutuhan dan harapan karyawan, manajemen dapat mengambil tindakan yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan.
2. Meningkatkan retensi karyawan: Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, manajemen dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan retensi karyawan yang berkontribusi pada stabilitas tenaga kerja dan mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan ulang.
3. Meningkatkan Kinerja Karyawan: Karyawan yang lebih terlibat dan bersemangat pasti lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Dengan memahami faktor-faktor Kinerja, manajemen BPISDKP dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan memberikan kontribusi terbaik mereka, meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan kinerja organisasi.

Bagi peneliti lain:

1. Pemahaman yang lebih baik tentang kinerja di tempat kerja: Penelitian ini membuka jalan bagi penelitian selanjutnya mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di tempat kerja. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan pengetahuan yang dapat digunakan untuk mengembangkan kembali teori yang lebih baik dan terkini sesuai dengan perkembangan zaman untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Menjadi sumber referensi untuk studi selanjutnya: Penelitian analisis faktor-faktor Kinerja Karyawan di tempat kerja yang solid dan terpercaya dapat menjadi sumber referensi penting bagi peneliti lain dalam bidang ini. Mereka dapat mengacu pada temuan dan metodologi penelitian

tersebut dalam penelitian mereka sendiri, memperluas pemahaman tentang topik ini dan membangun pengetahuan yang lebih komprehensif.

METODE

Metode kuantitatif dipilih untuk mengumpulkan data yang bisa dilakukan pengukuran statistik, sehingga menghasilkan analisis yang objektif serta generalisasi hasil ke populasi yang lebih luas. Peneliti berharap pada penelitian ini bisa memberikan manfaat untuk melakukan pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Pada penelitian ini, tempat penelitian yang digunakan bertempat di kantor BPISDKP Bali dan dilakukan pada bulan April sampai dengan Juni 2024

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang aktif bekerja di BPISDKP pada tahun anggaran 2024 sebanyak 48 orang yang terdiri dari 16 orang sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 32 orang sebagai Karyawan Pemerintah non ASN (PPNPN) dan Penyedia Jasa Lainnya Orang Perorangan (PJLP). Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan BPISDKP sebagai sampel, dengan jumlah total sampel sebanyak 48 orang. Mengingat populasi yang terbatas, yaitu kurang dari 50 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling sensus.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner(*Google Form*), yang mana adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan sesuai kebutuhan data yang nantinya dijawab oleh sampel yang telah di tentukan [8]. Data primer yang digunakan pada penelitian kali ini didapatkan melalui teknik pengambilan data angket (*quisioner*) yang disebarkan kepada seluruh karyawan BPISDKP Bali. Data sekunder yang dipakai adalah data kepegawaiannya BPISDKP Bali.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan penggunaan kuisisioner dengan skala Likert sebagai metode pengumpulan data utama. Kuisisioner dirancang sebagai alat yang memungkinkan responden untuk menyatakan tingkat tidak setuju sampai

setuju terhadap pertanyaan ataupun pertanyaan yang berkenaan dengan variabel yang akan diteliti. Skala Likert digunakan untuk menyediakan opsi tanggapan yang mencerminkan tingkat respons responden, mulai dari "Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Kurang Setuju, Setuju, dan Sangat Setuju" [9].

Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi Linear Berganda. Uji Asumsi klasik yang dipakai terdiri dari Uji Normalitas (*Uji Kolmogorov-Smirnov*), Uji Heteroskedastisitas (*Uji White*) dan Uji Multikolinearitas. Pada Analisis Regresi Linear berganda terdiri dari Uji Koefisien Determinasi (*R-squared*), Uji F-Statistik, dan Uji t-Statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

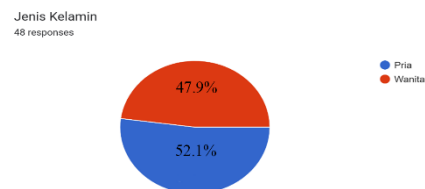
Profil BPISDKP

Balai Pengelolaan Informasi Sumberdaya Kelautan dan Perikanan (BPISDKP) Jembrana Bali adalah unit kerja di bawah Sekretariat Jenderal Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) yang bertugas untuk mengumpulkan, mengelola, dan menyediakan informasi sumber daya kelautan dan perikanan. BPISDKP sempat mengalami perubahan nama dan struktur organisasi. Pada awalnya BPISDKP memiliki nama Balai Riset dan Observasi Laut sesuai dengan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 11/PERMEN-KP/2017 [10] dan baru berubah menjadi BPISDKP setelah adanya perubahan nomenklatur yang tertuang pada Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2022 [11]. Berdasarkan Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia No 3 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengelolaan Informasi Sumberdaya Kelautan dan Perikanan BPISDKP memiliki struktur organisasi yang terdiri atas Subbagian Umum dan Kelompok Jabatan Fungsional yang dipimpin oleh seorang Kepala Balai. Balai Pengelolaan Informasi Sumberdaya Kelautan dan Perikanan (BPISDKP) berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala pusat yang menyelenggarakan tugas dan fungsi di bidang data dan informasi kelautan dan perikanan. BPISDKP memiliki tugas melakukan pengumpulan, pengolahan, dan penyebarluasan

data dan informasi geospasial sumberdaya kelautan dan perikanan.

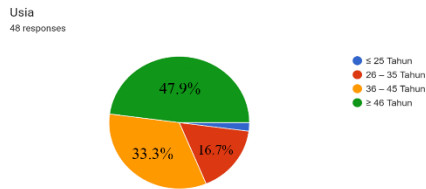
Hasil Analisis Deskriptif Responden

Dari total 48 karyawan yang menjadi sampel penelitian, terdapat 23 perempuan (47,9%) dan 25 laki-laki (52,1%). Perbedaan Jenis Kelamin ini dilakukan hanya untuk mengetahui distribusi karyawan laki-laki dan perempuan saja, tidak ada maksud untuk dilakukan analisis yang mempengaruhi Jenis Kelamin terhadap Kinerja. Berikut adalah gambar diagram sebaran Jenis Kelamin hasil dari pengisian Kuesioner penelitian ini pada Gambar 1.



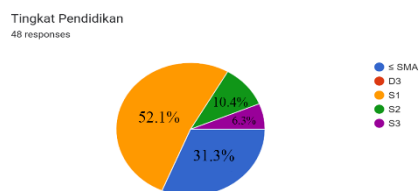
Gambar 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengambilan karakteristik responden berdasarkan Usia pun sama seperti Jenis Kelamin, yang mana tidak ada maksud untuk dijadikan sebagai bahan analisis yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Terdapat 4 kelompok usia pada penelitian ini, yaitu kelompok usia ≤ 25 , 26 – 35, 36 – 45, dan ≥ 46 tahun. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dilakukan, sebanyak 1 orang (2,1%) berada pada kelompok usia ≤ 25 tahun, 8 orang (16,7%) pada kelompok usia 26 – 35 tahun, 16 orang (33,3%) pada kelompok usia 36 – 45 tahun, dan 23 orang (47,9%) pada kelompok usia ≥ 46 tahun. Berikut adalah diagram sebaran Usia hasil dari pengisian Kuesioner penelitian ini pada Gambar 2.



Gambar 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

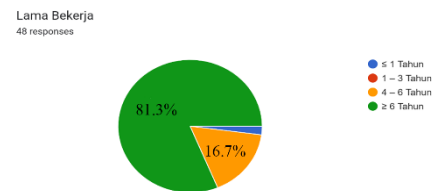
Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan pada penelitian ini dibagi menjadi 5 kelompok, yaitu ≤ SMA, D3, S1, S2, dan S3. Sebanyak 15 orang (31,3%) masuk ke dalam kelompok Tingkat Pendidikan SMA, untuk kelompok Tingkat Pendidikan D3 tidak ada, 25 orang (52,1%) Tingkat Pendidikan S1, 5 orang (10,4%) Tingkat Pendidikan S2, dan 3 orang (6,3%) Tingkat Pendidikan S3. Karakteristik Tingkat Pendidikan ini digunakan hanya untuk mengetahui distribusi Tingkat Pendidikan seluruh karyawan BPISDKP. Berikut adalah gambar diagram sebaran Tingkat Pendidikan hasil dari pengisian Kuesioner penelitian ini pada Gambar 3.



Gambar 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

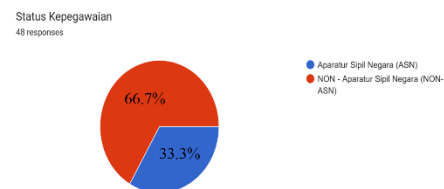
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja terdiri dari 4 kelompok, yaitu ≤ 1, 1 – 3, 4 – 6, dan ≥ 6 Tahun. Sebanyak 1 (2,1%) orang termasuk dalam kelompok Lama Bekerja selama ≤ 1 tahun, tidak ada yang termasuk dalam kelompok Lama Bekerja selama 1 – 3 tahun, 8 orang (16,7%) termasuk dalam kelompok Lama Bekerja selama 4 – 6 tahun, dan 39 orang (81,3%) termasuk dalam kelompok Lama Bekerja selama ≥ 6 Tahun. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja tidak dijadikan salah satu bahan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja, melainkan hanya untuk mengetahui sebaran Lama Bekerja seluruh karyawan BPISDKP. Berikut adalah gambar

diagram sebaran Lama Bekerja hasil dari pengisian Kuesioner penelitian ini pada Gambar 4.



Gambar 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Status Kekaryawanan yang ada dalam BPISDKP hanya terbagi menjadi 2 kelompok, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) dan NON-Aparatur Sipil Negara (NON-ASN). Sebanyak 16 orang (33,3%) memiliki Status ASN, dan 32 (66,7%) orang memiliki Status NON-ASN. Pengambilan Karakteristik Responden berdasarkan Status Kekaryawanan tidak dijadikan sebagai bahan untuk melakukan analisis yang mempengaruhi Kinerja, melainkan hanya untuk mengetahui distribusi karyawan BPISDKP berdasarkan Status Kekaryawanan. Berikut adalah gambar diagram sebaran Status Karyawan hasil dari pengisian kuesioner pada penelitian ini pada Gambar 5.



Gambar 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Analisis deskriptif penelitian ini berdasarkan hasil jawaban pada kuesioner yang telah diberikan kepada seluruh karyawan BPISDKP yang berjumlah 48 orang. Kuesioner terdiri dari 30 pernyataan-pernyataan yang harus dijawab oleh seluruh responden. Kuesioner tersebut menggunakan skala likert, yang mana pilihan jawaban terdiri dari lima pilihan, terdiri dari Sangat Tidak Setuju yang memiliki skor 1, Tidak Setuju memiliki skor 2, Kurang Setuju memiliki skor 3, Setuju memiliki skor 4, dan Sangat Setuju memiliki

skor 5. Secara lebih detail tersaji data Analisis Deskriptif Jawaban Responden pada Lampiran 5. Berikut Distribusi frekuensi jawaban kuesioner pada Tabel 1

Tabel 1 Distribusi Rata-Rata Frekuensi Jawaban Kuesioner

No	Variabel	Rata-rata
1	Motivasi	4.09
2	Kerjasama Tim	4.02
3	Pengembangan karir	3.98
4	Kompensasi	4.12
5	Kinerja	4.01

Secara keseluruhan dapat dilihat, rata-rata nilai distribusi frekuensi berada pada rentang 3,98 sampai dengan 4,23. Nilai rata-rata terendah berada pada variabel Pengembangan Karir dengan nilai rata-rata 3,98. Nilai rata-rata tertinggi berada pada variabel Kompensasi yaitu dengan nilai rata-rata 4,12.

Hasil Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai Uji Normalitas yang dilakukan terhadap hasil kuesioner. Berikut adalah tabel hasil Uji Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 2

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

Nilai Uji Signifikansi	Nilai Ketetapan Signifikansi	Keterangan
0.071	0.05	Berdistribusi Normal

Nilai Uji Signifikansi adalah sebesar 0,071, yang mana berarti nilainya lebih besar dari Nilai Ketetapan Signifikasi yaitu sebesar 0,05 , maka data penelitian bisa dikatakan memiliki distribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji White merupakan Uji Heteroskedastisitas yang dipilih untuk menentukan terjadi atau tidak terjadi Heteroskedastisitas dalam hasil kuesioner penelitian. Berikut adalah tabel hasil Uji White pada Tabel 3

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Nilai Uji <i>Chi Square</i> Hitung	Nilai Uji <i>Chi Square</i> Tabel	Keterangan
2.592	7.815	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Nilai Uji Chi Square Hitung yang didapat dari hasil pengolahan data kuesioner didapatkan sebesar 2,592 , dan Nilai Uji Chi Square Tabel sebesar 7,815. Maka bisa disimpulkan bahwa data kuesioner tidak terjadi heteroskedastisitas, karena Nilai Uji Chi Square Hitung lebih kecil dari Nilai Uji Chi Square Tabel.

Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merujuk pada hubungan yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Berikut adalah hasil Uji Multikolinearitas yang telah dilakukan berdasarkan hasil pengolahan jawaban kuesioner penelitian pada Tabel

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF Hitung	Keterangan
X1 (Motivasi)	1.215	Tidak Terjadi
X2 (Kerjasama Tim)	1.114	Tidak Terjadi
X3 (Pengembangan Karir)	1.098	Tidak Terjadi
X4 (Kompensasi)	1.191	Tidak Terjadi

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas, didapatkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hal tersebut dikarenakan seluruh nilai VIF hitung

seluruh variabel X memiliki nilai kurang dari 10 yaitu nilai ketetapan VIF.

Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda

Berikut adalah persamaan Regresi Linier Berganda berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner.

$$Y = 8.935 + 0.203X_1 + 0.245X_2 + 0.062X_3 + 0.111X_4 \dots\dots(1)$$

Berdasarkan persamaan Regresi Linear Berganda diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai Konstanta yang diperoleh adalah sebesar 8,935, maka dapat diartikan bahwa jika Variabel Independen bernilai 0 (konstan) maka Variabel Dependen bernilai 8,935.
2. Nilai Koefisien Regresi Variabel Motivasi (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,203, maka dapat diartikan bahwa jika Variabel Motivasi (X1) meningkat maka Variabel Kinerja (Y) juga akan mengalami peningkatan.
3. Nilai Koefisien Regresi Variabel Kerjasama Tim (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,245, maka dapat diartikan bahwa jika Variabel Kerjasama Tim (X2) meningkat maka Variabel Kinerja (Y) juga akan mengalami peningkatan.
4. Nilai Koefisien Regresi Variabel Pengembangan Karir (X3) bernilai positif yaitu sebesar 0,062, maka dapat diartikan bahwa jika Variabel Pengembangan Karir (X3) meningkat maka Variabel Kinerja (Y) juga akan mengalami peningkatan.
5. Nilai Koefisien Regresi Variabel Kompensasi (X4) bernilai positif yaitu sebesar 0,111, maka dapat diartikan bahwa jika Variabel Kompensasi (X1) meningkat maka Variabel Kinerja (Y) juga akan mengalami peningkatan.

Hasil Uji t-Statistik

Uji t-Statistik dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh setiap Variabel Independen terhadap Variabel Dependen. Maka dilakukan pengolahan data dengan Uji t-Statistik, berikut

adalah hasil pengolahan data kuesioner untuk Uji t hitung pada tabel 5 dan tabel 6

Tabel 5 Hasil Uji T-Statistik T Hitung

Variabel	Nilai t Hitung	Nilai t Tabel (t 0.05)
Motivasi (X1)	3.085	1.681
Kerjasama Tim (X2)	2.881	1.681
Pengembangan karir (X3)	2.409	1.681
Kompensasi (X4)	3.009	1.681

Tabel 6 Hasil Uji T-Statistik Signifikansi

Variabel	Nilai Sig. Hitung	Nilai Ketetapan Sig.
Motivasi (X1)	0.003	0.05
Kerjasama Tim (X2)	0.006	0.05
Pengembangan karir (X3)	0.017	0.05
Kompensasi (X4)	0.004	0.05

Dari tabel 5 dan 6 di atas tersebut, dapat diuji masing-masing hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Nilai t Hitung variabel Motivasi (3,085) lebih besar dari nilai t Tabel (1,681) sehingga variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja dengan signifikansi $0,003 < 0.05$, maka variabel Motivasi berpengaruh signifikan variabel Kinerja. Dengan demikian Hipotesis 1 diterima dan signifikan.
2. Nilai t Hitung variabel Kerjasama Tim (2,881) lebih besar dari nilai t Tabel (1,681) sehingga variabel Kerjasama Tim berpengaruh terhadap variabel Kinerja dengan signifikansi $0,006 < 0.05$, maka variabel Kerjasama Tim berpengaruh signifikan variabel Kinerja. Dengan demikian Hipotesis 2 diterima dan signifikan.
3. Nilai t Hitung variabel Pengembangan Karir (2,409) lebih besar dari nilai t Tabel (1,681) sehingga variabel Pengembangan

karir berpengaruh terhadap variabel Kinerja dengan signifikansi $0,017 < 0,05$, maka variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Dengan demikian Hipotesis 3 diterima dan signifikan.

4. Nilai t Hitung variabel Kompensasi (3,008) lebih besar dari nilai t Tabel (1,681) sehingga variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja dengan signifikansi $0,004 < 0,05$, maka variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Dengan demikian Hipotesis 1 diterima dan signifikan.

Hasil Uji F-Statistik

Uji F-Statistik dilakukan untuk mengetahui apakah Variabel Independen mempengaruhi Variabel Dependent secara simultan atau bersama-sama. Berikut adalah hasil pengolahan data untuk Uji F-Statistik pada Tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji F-Statistik

Model	Nilai Sig. Hitung	Nilai Ketetapan Sig.	Nilai F Hitung	Nilai F Tabel
Regresi	< 0.001	0.05	5.849	2.59

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Dalam analisis regresi linear berganda, Uji Koefisien Determinasi (*R-squared*) digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen secara kolektif dengan variabel dependen. Berikut adalah hasil pengolahan data untuk Koefisien Determinasi (*R-squared*) pada Tabel 8

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi (*R Squared*)

Model	<i>R Square</i>
1	0.352

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, didapatkan nilai R-square sebesar 0,352, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Independen (Motivasi, Kerjasama Tim,

Pengembangan Karir, dan Motivasi) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Variabel Dependen (Kinerja) sebesar 35,2%.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat diketahui bahwa terlihat pada Tabel 5 Uji t-Statistik t Hitung dan Tabel 6 Uji t-Statistik Signifikansi. Pada Tabel 5 dapat menunjukkan bahwa nilai t Hitung (3,085) lebih besar dari nilai t Tabel (1,681), maka dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Pada Tabel 6 nilai Sig. variabel Motivasi (X1) memiliki nilai (0,003), nilai tersebut lebih kecil dari Nilai Ketetapan Sig. (0,05), maka variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan demikian, Hipotesis Pertama diterima dan signifikan, yaitu variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja.

Hasil yang didapatkan sama seperti yang didapatkan melalui hasil analisis berikut bahwa jika terjadi peningkatan Motivasi, maka Kinerja Karyawan pun akan semakin baik [12]. Penelitian tersebut dilakukan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Kinerja dapat terus meningkat apabila Motivasi meningkat. Penelitian dilakukan terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar [13]. Hasil penelitian ini sejalan dengan kedua penelitian terdahulu tersebut yaitu variabel Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

Hasil analisis menegaskan bahwa motivasi adalah pendorong kinerja yang signifikan. Oleh karena itu, BPISDKP perlu memprioritaskan investasi dalam program dan kebijakan yang meningkatkan motivasi karyawan. Ini dapat mencakup: Sistem Penghargaan yang Komprehensif, Lingkungan Kerja yang Mendukung, dan Strategi yang Lebih Terarah. Dari pihak Karayawan BPISDKP, diharapkan agar karyawan memiliki pemahaman diri yang lebih baik, dan komunikasi yang aktif.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat diketahui bahwa terlihat pada Tabel 5 Uji t-Statistik t Hitung dan Tabel 6 Uji t-Statistik Signifikansi. Pada Tabel 5 dapat menunjukkan bahwa nilai t Hitung (2,881) lebih besar dari nilai t Tabel (1,681), maka dapat dikatakan bahwa variabel Kerjasama Tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Pada Tabel 6 nilai Sig. variabel Kerjasama Tim (X2) memiliki nilai (0,006), nilai tersebut lebih kecil dari Nilai Ketetapan Sig. (0,05), maka Variabel Kerjasama Tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan demikian, Hipotesis Kedua diterima dan signifikan, yaitu variabel Kerjasama Tim berpengaruh terhadap variabel Kinerja.

Kerjasama Tim memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lion Superindo [14]. Penelitian tersebut dilakukan kepada Karyawan yang bekerja pada PT Lion Superindo. Pada penelitian Sinuhaji yang dilakukan terhadap Karyawan PT Sumitomo Batamindo Industri Park, Kota Batam dapat dilihat juga bahwa Kerjasama Tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan [15]. Hasil penelitian ini sejalan dengan kedua penelitian terdahulu tersebut yaitu variabel Kerjasama Tim berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

Balai Pengelolaan Informasi Sumberdaya Kelautan dan Perikanan (BPISDKP) diharapkan melakukan tindak lanjut sebagai berikut: Pentingnya Membangun Budaya Kolaborasi, Memfasilitasi Komunikasi Terbuka, dan Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan Kerjasama Tim. Sementara itu, karyawan BPISDKP diharapkan melakukan tindak lanjut sebagai berikut: Menyadari Nilai Kerjasama Tim, Penyelesaian Konflik, dan Membangun Hubungan Positif dengan Rekan Tim.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat diketahui bahwa terlihat pada Tabel 5 Uji t-Statistik t Hitung dan Tabel 6 Uji t-Statistik

Signifikansi. Pada Tabel 5 dapat menunjukkan bahwa nilai t Hitung (2,409) lebih besar dari nilai t Tabel (1,681), maka dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan Karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Pada Tabel 6 nilai Sig. variabel Pengembangan Karir (X3) memiliki nilai (0,017), nilai tersebut lebih kecil dari Nilai Ketetapan Sig. (0,05), maka variabel Pengembangan Karir (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan demikian, Hipotesis Ketiga diterima dan signifikan, yaitu variabel Pengembangan Karir berpengaruh terhadap variabel Kinerja.

Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan yang berada di Badan Kekaryawanan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan [16]. Pada penelitian yang dilakukan oleh Permata Sari dan Candra mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Faktor Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan [17]. Hasil penelitian ini sejalan dengan kedua penelitian terdahulu tersebut yaitu variabel Pengembangan Karir berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

Balai Pengelolaan Informasi Sumberdaya Kelautan dan Perikanan (BPISDKP) diharapkan melakukan tindak lanjut sebagai berikut: Pelatihan dan Pengembangan, Peluang Pendidikan Lanjutan, dan Evaluasi Program Pengembangan Karir. Karyawan BPISDKP diharapkan melakukan tindak lanjut sebagai berikut: Peningkatan Kinerja dan Kompetensi, Peningkatan Motivasi dan Loyalitas, dan Perencanaan Karir yang Lebih Baik.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat diketahui bahwa terlihat pada Tabel 5 Uji t-Statistik t Hitung dan Tabel 6 Uji t-Statistik Signifikansi. Pada Tabel 5 dapat menunjukkan bahwa nilai t Hitung (3,009) lebih besar dari nilai t Tabel (1,681), maka dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Pada Tabel 6 nilai Sig. variabel Kompensasi (X4) memiliki nilai (0,004), nilai tersebut lebih kecil dari Nilai Ketetapan Sig. (0,05), maka variabel Kompensasi (X4) berpengaruh

signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan demikian, Hipotesis Keempat diterima dan signifikan, yaitu variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja.

Terdapat pengaruh Kompensasi menuju arah positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan [18]. Penelitian tersebut dilakukan terhadap Karyawan negeri Sipil pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia khususnya pada bagian Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Komara dan Nelliawati pada Karyawan Negeri Sipil yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Faktor Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan [19]. Hasil penelitian ini sejalan dengan kedua penelitian terdahulu tersebut yaitu variabel Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

Balai Pengelolaan Informasi Sumberdaya Kelautan dan Perikanan (BPISDKP) diharapkan melakukan tindak lanjut sebagai berikut: Evaluasi Kinerja yang Transparan, Mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan objektif serta Merancang program insentif yang memotivasi karyawan untuk mencapai target kinerja tertentu. Sementara itu, karyawan BPISDKP diharapkan melakukan tindak lanjut sebagai berikut: Peningkatan Motivasi dan Produktivitas, Kesejahteraan yang Lebih Baik, dan Meningkatkan Komunikasi yang Aktif dan Terbuka.

Pengaruh Motivasi, Kerjasama Tim, Pengembangan Karir, dan Kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat terlihat pada Tabel 7 Uji F-Statistik, Nilai Sig. Hitung adalah $< 0,001$, yang nilainya kurang dari Nilai Ketetapan Sig. sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1), Kerjasama Tim (X2), Pengembangan Karir (X3), dan Kompensasi (X4) berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Mengacu pada analisis hasil pengolahan Koefisien Determinasi (R-squared) pada Tabel 8, didapatkan nilai R-square sebesar 0,352, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel

Motivasi (X1), Kerjasama Tim (X2), Pengembangan Karir (X3), dan Motivasi (X4) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 35,2%. Dengan demikian, Hipotesis Kelima diterima, yaitu variabel Motivasi (X1), Kerjasama Tim (X2), Pengembangan Karir (X3), dan Kompensasi (X4) berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Balai Pengelolaan Informasi Sumberdaya Kelautan dan Perikanan (BPISDKP) diharapkan melakukan tindak lanjut sebagai berikut: Pendekatan Holistik dalam Manajemen Kinerja: Hasil analisis menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi oleh kombinasi dari berbagai faktor. Oleh karena itu, BPISDKP perlu mengadopsi pendekatan holistik dalam manajemen kinerja, yang mempertimbangkan semua faktor ini secara bersamaan. Karyawan BPISDKP diharapkan melakukan tindak lanjut sebagai berikut: Pemahaman Holistik tentang Kinerja, Pengembangan Diri yang Komprehensif dan Komunikasi dan Kolaborasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pengolahan dan analisis data serta pembahasan terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Balai Pengelolaan Informasi Sumberdaya Kelautan Dan Perikanan Tahun 2023 Di Provinsi Bali berikut adalah Kesimpulan dan Saran yang didapatkan:

1. Motivasi berpengaruh signifikan serta bernilai positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kerjasama Tim berpengaruh signifikan serta bernilai positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan serta bernilai positif terhadap Kinerja Karyawan.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan serta bernilai positif terhadap Kinerja Karyawan.
5. Motivasi, Kerjasama Tim, Pengembangan Karir, dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

1. Terkait faktor Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, implementasikan program penghargaan, sarana dan prasarana yang mendukung serta pengakuan atau akualisasidiri yang merangsang motivasi karyawan. Ini bisa berupa penghargaan karyawan bulanan atau tahunan, pengakuan atas pencapaian individu, dan fasilitas penunjang yang dapat meningkatkan Kinerja.
2. Terkait faktor Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan, pastikan bahwa tim-tim dalam organisasi dibentuk dengan bijaksana, dengan mempertimbangkan kecocokan antara anggota tim, keahlian, dan kebutuhan proyek atau tugas tertentu. Hal ini dapat membantu memastikan bahwa setiap anggota tim dapat bertanggung jawab atas peran dan tanggung jawabnya dengan efektif. Tingkatkan komunikasi yang terbuka dan transparan di antara anggota tim. Ini dapat mencakup pertemuan reguler, saluran komunikasi yang jelas, dan platform kolaborasi untuk berbagi informasi dan memecahkan masalah bersama. Berikan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan kerjasama dan komunikasi di antara anggota tim. Ini dapat meliputi pelatihan komunikasi, kerja tim, dan resolusi konflik.
3. Terkait faktor Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan, Bangun program pengembangan karir yang terstruktur dan komprehensif yang mempertimbangkan kebutuhan dan tujuan karir individu karyawan. Program ini harus mencakup pelatihan, mentorship, dan pembinaan untuk membantu karyawan meningkatkan Jalur Karir mereka dan mengembangkan keterampilan yang relevan.
4. Terkait faktor Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, Periksa dan pastikan bahwa tunjangan yang

ditawarkan seperti asuransi kesehatan, cuti yang fleksibel, atau manfaat lainnya, mendukung kesejahteraan karyawan. Tunjangan yang baik dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Sediakan informasi yang jelas dan komprehensif kepada karyawan mengenai struktur dan komponen kompensasi mereka. Ini termasuk rincian gaji, insentif yang mereka dapatkan, dan tunjangan yang mereka terima, serta kriteria yang digunakan dalam menentukan kompensasi.

5. Pastikan bahwa keempat faktor (Motivasi, Kerjasama Tim, Pengembangan Karir, dan Kompensasi) tersebut saling mendukung dan sejalan dalam strategi manajemen sumber daya manusia organisasi BPISDKP. Integrasikan elemen-elemen ini dalam kebijakan dan program-program organisasi BPISDKP secara keseluruhan.
6. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti diharapkan menganalisis dan menjelaskan lebih dalam untuk setiap indikator pada variabel yang ada. Karena pada penelitian ini, hanya membahas faktor-faktor variabelnya saja, tidak secara mendalam untuk setiap indikator pada variabel. Supaya mengetahui lebih jelas indikator mana yang memiliki nilai yang besar atau kecil dari setiap variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Y. Lestari, E. Ahman, and B. Santoso, "PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN WORKLOAD TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI," vol. 14, 2023.
- [2] S. Sedarmayanti and H. Haryanto, "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS PADJADJARAN," *jia*, vol. 14, no. 1, pp. 96–112, Jun. 2017, doi: 10.31113/jia.v14i1.5.

- [3] Fakultas Manajemen Pertahanan, Unhan, Dosen FE dan Pasca Sarjana, MSDM, UNJ, Senior Advisor – Corporate HCM pada PT. Baramulti Sugih Santoso and S. Tippe, “KINERJA PERUSAHAAN PT BARAMULTI SUKSES SARANA DENGAN MENGGUNAKAN TEKNOLOGI PENGUKURAN MALCOM BALDRIGE DALAM RANGKA PENYESUAIAN DI PERUSAHAAN BATUBARA YANG BERKELAS DUNIA DI INDONESIA,” *sostek*, vol. 12, no. 28, pp. 290–319, Apr. 2013, doi: 10.5614/sostek.itbj.2013.12.28.4.
- [4] “rumhardi,2017.pdf.”
- [5] S. W. Setiyanti, “JURNAL STIE SEMARANG, VOL 4, NO 3, Edisi Oktober 2012 (ISSN : 2252-7826),” vol. 4, no. 3, 2012.
- [6] Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara, S. Bahri, Y. Chairatun Nisa, and Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *j.ilm.manaj.dan.n.a*, vol. 18, no. 1, Apr. 2017, doi: 10.30596/jimb.v18i1.1395.
- [7] A. Akmal and I. Tamini, “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GAYAMAKMUR MOBIL MEDAN,” vol. 04, 2015.
- [8] sugiyono,2022.
- [9] W. Budiaji, “Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert,” INA-Rxiv, preprint, Dec. 2018. doi: 10.31227/osf.io/k7bgy.
- [10] “Permen KKP Nomor 11 Tahun 2017_BROL.pdf.”
- [11] “PERMEN-KP-78-PERMEN-KP-2020_BROL.pdf.”
- [12] S. Farisi, J. Irnawati, and M. Fahmi, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Humaniora*, no. 1, 2020.
- [13] T. Sutanjar and O. Saryono, “PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI,” vol. 3, no. 2, 2019.
- [14] F. E. Ibrahim, T. Djuhartono, and N. Sodik, “PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO,” vol. 1, no. 2.
- [15] E. Sinuhaji, “Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan,” *BISMA Cendekia*, vol. 1, no. 1, pp. 29–34, Nov. 2020, doi: 10.56473/bisma.v1i1.6.
- [16] N. Yolinza and D. Marlius, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan”.
- [17] D. Permata Sari and Y. Candra, “PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, SELF EFFICACY, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” *JEMSI*, vol. 1, no. 3, pp. 224–228, Feb. 2020, doi: 10.31933/jemsi.v1i3.102.
- [18] F. Romdonih, “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia,” *jiiip*, vol. 5, no. 7, pp. 2202–2206, Jul. 2022, doi: 10.54371/jiiip.v5i7.702.
- [19] A. T. Komara and E. Nelliawati, “PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KOTA BANDUNG”.
- [20] R. Alfian and A. M. P. Putra, “UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUESIONER MEDICATION ADHERENCE REPORT SCALE (MARS) TERHADAP PASIEN DIABETES MELLITUS”.