

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Cabang Bank Papua Abepura

Yan Pieter Wainggai ¹, Muhamad Yamin Noch ^{*2}, Mohamad Aldrin Akbar ³ Zakaria ⁴ Sjamiar Husen ⁵

¹ Manajemen Program Pascasarjana Universitas Yapis Papua, Indonesia

^{* 2,3,4,5} Universitas Yapis Papua, Indonesia

INFO ARTIKEL ABSTRAK



Jurnal Economic Resources

ISSN: 2620-6196

Vol. 8 Issues 2 (2025)

Riwayat Artikel:

Received – Juni 04, 2025

Revised – Juni 27, 2025

Accepted – Juni 28, 2025

Email Korespondensi:

abienoch12@gmail.com

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja; Budaya Organisasi;
Beban Kerja; Motivasi Kerja

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory dengan model penelitian Survey yang bertujuan untuk mengkaji menganalisis dan membuktikan tentang pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Cabang Bank Papua Abepura. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 59 responden atau sebesar 50% dari jumlah populasi, dengan Teknik Probability Sampling dimana pengambilan sampel yang memberikan dilakukan secara acak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Cabang Bank Papua Abepura. Berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Cabang Bank Papua Abepura, dimana variabel budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh dalam peningkatan Kinerja pegawai. Pe.

PENDAHULUAN

Dalam upaya percepatan pembangunan di Papua, berbagai kebijakan dikeluarkan oleh pemerintah Pusat, salah satunya adalah pendirian Bank Papua. PT. Bank Pembangunan Daerah Papua, disebut juga sebagai “Bank Papua” atau “Bank” yang sebelum menjadi Perseroan Terbatas bernama Bank Pembangunan Daerah Irian Jaya, didirikan pada tanggal 13 April 1966 berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Irian Barat No.37/GIB/1966 dan disahkan menjadi Peraturan Daerah Provinsi Irian Barat No.1 Tahun 1970 tanggal 23 Maret 1970, pada Lembaran Daerah Provinsi Irian Barat No.42 Tahun 1970, kemudian sesuai Surat Keputusan Menteri Keuangan RI No.Kep.283/DDK/ II/1972 tanggal 15 Juli 1972 tentang Pemberian Izin Usaha Bank Pembangunan Daerah Irian Barat berkedudukan di Jayapura melaksanakan operasional sebagaimana bank umum lainnya dengan modal dasar pertama kali ditetapkan sebesar Rp 4 juta. Selanjutnya sesuai Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 7 Tahun 1976 terjadi perubahan nama menjadi Bank Pembangunan Daerah Irian Jaya dan perubahan modal dasar Bank menjadi sebesar Rp 500 juta. Kemudian sesuai hasil Keputusan RUPS No.05/SK/RUPS-BPD/XII/2000 telah diputuskan untuk mengubah bentuk hukum Bank Pembangunan Daerah Irian Jaya dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT), dan selanjutnya sesuai Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang diselenggarakan tanggal 17 Juni 2001 disetujui perubahan modal dasar Bank Papua menjadi Rp 150 miliar.

Pegawai dalam organisasi memiliki peranan sangat vital yang merupakan tokoh sentral dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya yang ada di dalamnya. Pegawai merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan

sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa pegawai maka sumber daya lainnya menganggur (idle) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan. Mengingat pentingnya pegawai dalam suatu organisasi, maka setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas pegawai agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan pegawai lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017; Yusuf, 2016). Namun, motivasi kerja tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik individual maupun organisasional. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan beban kerja merupakan aspek penting yang dapat meningkatkan ataupun menurunkan motivasi kerja pegawai. Hasil observasi awal pada Kantor Unit Pelaksana Bank Papua Abepura menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai masih rendah. Hal ini tampak dari rendahnya kedisiplinan waktu, ketidakhadiran pegawai ketika pimpinan tidak hadir, serta rendahnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan laporan tepat waktu. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik di lapangan yang berdampak pada kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan dan meningkatkan konsentrasi kerja pegawai. Lingkungan yang tidak mendukung cenderung menurunkan motivasi karena pegawai merasa tidak nyaman atau tertekan dalam menyelesaikan tugasnya. Penelitian sebelumnya (Ravareilly et al., 2024; Lioni, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Selain itu, budaya organisasi juga berperan penting dalam membentuk perilaku dan sikap pegawai. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan identitas bersama serta norma kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Beberapa penelitian (Naibaho & Wijono, 2022; Sutoro, 2020) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, di mana budaya yang positif dapat meningkatkan dedikasi, tanggung jawab, dan semangat kerja pegawai. Faktor lain yang turut memengaruhi motivasi kerja adalah beban kerja. Beban kerja yang tidak merata atau tidak sesuai kemampuan dapat menurunkan semangat kerja, baik karena terlalu berlebihan maupun terlalu ringan. Penelitian oleh (Amri, 2019; Ihya'u Ramadhani et al., 2023) menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak proporsional dapat memicu kelelahan fisik, kejenuhan, hingga stres kerja, yang pada akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Dengan mempertimbangkan pentingnya faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Unit Pelaksana Bank Papua Abepura.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor pendukung dalam membentuk tingkat motivasi kerja karyawan, terutama di sektor perbankan yang menuntut konsistensi pelayanan dan produktivitas tinggi. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung kolaborasi dapat meningkatkan semangat dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh lingkungan kerjanya, mereka cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaan dan organisasi. Hasil penelitian (Muliawan, 2023) hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Bank Kalbar Cabang Singkawang dan penelitian (Zulkifli, 2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang kemudian memengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Pekanbaru. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Handriyani, et al., 2023; Bakhtiar, et al., 2023; Raihan & Artadita, 2023; Indahsari, 2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan perbankan. Organisasi perlu memperhatikan dan terus mengembangkan aspek-aspek lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan, seperti menyediakan fasilitas yang memadai, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dan

memberikan dukungan yang konsisten. Upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh Budaya Organisasi kerja terhadap motivasi kerja

Budaya organisasi sebagai salah satu faktor yang membentuk perilaku, nilai, dan norma dalam suatu institusi, secara langsung memengaruhi motivasi kerja karyawan. Ketika budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai positif seperti integritas, kerja sama, dan penghargaan terhadap prestasi, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak mendukung dapat menurunkan semangat dan produktivitas kerja. Penelitian (Martedy, 2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada di Sekretariat Jenderal Bawaslu Pusat. Hasil penelitian (Muliawan, 2023) hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Bank Kalbar Cabang Singkawang dan penelitian (Zulkifli, 2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang kemudian memengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Pekanbaru. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Handriyani, et al., 2023; Bakhtiar, et al., 2023; Raihan & Artadita, 2023; Indahsari, 2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan perbankan. Hubungan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan individu dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian oleh (Rubiyanto, 2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Persada Lampung Raya, di mana beban kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi kerja. Penelitian (Pramuna, 2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Jakarta Kota. Penelitian lain yang dilakukan (Siwu, et al., 2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja individu di Bank BRI Kantor Cabang Manado, di mana beban kerja yang tinggi dapat menurunkan semangat dan produktivitas kerja. Selain itu, studi (Hasanah, 2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, di mana beban kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi kerja pada di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Jambi.

Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan beban kerja secara simultan terhadap motivasi kerja

Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan beban kerja merupakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi yang kuat, dan beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Penelitian (Pranitasari, et al., 2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dengan budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan. Penelitian (Hermingsih & Purwanti, 2023; Azwar & Siswanto, 2023; Marhamah, et al., Yesi 2025; Luthan, 2023; Hidayat & Fikri, 2023; Sitorus, 2024)) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Untuk memastikan keseimbangan beban kerja pegawai serta meningkatkan motivasi, diperlukan strategi yang terstruktur dan sistematis dalam pengelolaan tugas serta kesejahteraan pegawai dalam meningkatkan pelayanan jasa perbankan. Organisasi perlu memperhatikan dan terus mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif, membangun budaya organisasi yang kuat, dan mengelola beban kerja secara seimbang untuk menciptakan

lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah proses yang memungkinkan peneliti membangun hipotesis dan menguji secara empirik hipotesis tersebut (Ferdinand, 2014). Dalam penelitian ini dilakukan uji hipotesis agar dapat memperkuat atau menolak teori atau riset empiris yang dijadikan acuan. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan pengukuran terhadap variabel yang diteliti, kemudian data yang telah dikumpulkan diolah dan diuji untuk membuktikan hipotesis yang telah dinyatakan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Kantor Cabang Bank Papua Abepura dengan jumlah pegawai 118 orang. Menurut Arikunto, (2017) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Dari pendapat tersebut, maka penulis menetapkan jumlah sampel secara acak karena jumlahnya lebih dari 100 orang pegawai maka yang menjadi sampel yaitu 50% dari populasi sebanyak 59 pegawai dengan tehnik pengambilan sampel yaitu random sampling.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Menurut Sekaran, (2006) data primer berasal dari pengisian kuesioner oleh responden dan data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Dalam konteks penelitian ini, data primer diperoleh secara langsung dari lapangan, yakni melalui angket (kuesioner) pada responden Detasemen Markas Komando Lantamal V Surabaya. Sedangkan data sekunder diperoleh secara tidak langsung atau merupakan penelitian, arsip yang memuat peristiwa masa lalu. Adapun data sekunder ini diperoleh melalui jurnal, buku maupun internet. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah metode kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert 5 dari sangat tidak setuju samapai dengan sangat setuju dalam pengukuran sebagai rujukan dan standar penelitian data dari sangat tidak setuju samapai dengan sangat setuju. Hal ini dimaksudkan agar hasil penelitian ini terukur dan menghasilkan data yang valid. Karena pengukuran sampel yang dilakukan harus bersifat obyektif. Data yang terkumpul dari kuisisioner diolah menggunakan program statistik SPSS 26.0 for windows. Tahapan analisis dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran layak digunakan. Selanjutnya dilakukan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban. Pengujian hubungan dan pengaruh antar variabel dilakukan dengan analisis regresi berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan menguji setiap butir-butir pertanyaan pada kuisisioner dengan cara menghitung korelasi pearson dari setiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh. Selanjutnya, koefisien korelasi dari setiap item pertanyaan dibandingkan dengan angka kritis r pada tabel r Product Moment Pearson sesuai dengan derajat kebebasan dan tingkat signifikansinya. Jika ternyata nilai koefisien korelasinya lebih besar dari nilai kritis maka suatu pernyataan dianggap valid dan sebaliknya jika koefisiennya lebih kecil dari nilai kritis maka pertanyaan tersebut dianggap tidak valid. Untuk menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan teknik korelasi product moment pada $\alpha = 5\%$. Dengan melihat pada nilai kritis dengan nilai $N = 59$, dapat diperoleh nilai tabel r sebesar 0,2564.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana pengukuran yang dilakukan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek penelitian yang sama. Reliabilitas merupakan tingkat kepercayaan, keterandalan ataupun konsistensi. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode berdasarkan skala alpha cronbach's. Nilai alpha cronbach's 0,0 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel, Nilai alpha cronbach's 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel, Nilai alpha cronbach's 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel, Nilai alpha cronbach's 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel dan Nilai alpha cronbach's 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel, Sugiono (2013). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliable (Surjaweni, 2015).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

| Variabel | Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------|-------------------|----------|---------|------------|------------------|-----------------|
| Motivasi kerja (Y) | Y ₁ | 0,389 | 0,2564 | Valid | 0,876 | Sangat Reliabel |
| | Y ₂ | 0,581 | 0,2564 | Valid | | |
| | Y ₃ | 0,613 | 0,2564 | Valid | | |
| | Y ₄ | 0,392 | 0,2564 | Valid | | |
| | Y ₅ | 0,609 | 0,2564 | Valid | | |
| | Y ₆ | 0,464 | 0,2564 | Valid | | |
| | Y ₇ | 0,346 | 0,2564 | Valid | | |
| | Y ₈ | 0,392 | 0,2564 | Valid | | |
| | Y ₉ | 0,409 | 0,2564 | Valid | | |
| | Y ₁₀ | 0,372 | 0,2564 | Valid | | |
| | Y ₁₁ | 0,320* | 0,2564 | Valid | | |
| | Y ₁₂ | 0,339 | 0,2564 | Valid | | |
| Lingkungan kerja (X1) | X _{1.1} | 0,595 | 0,2564 | Valid | 0,892 | Sangat Reliabel |
| | X _{1.2} | 0,732 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{1.3} | 0,743 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{1.4} | 0,621 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{1.5} | 0,608 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{1.6} | 0,446 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{1.7} | 0,606 | 0,2564 | Valid | | |
| Budaya organisasi (X2) | X _{2.1} | 0,579 | 0,2564 | Valid | 0,855 | Sangat Reliabel |
| | X _{2.2} | 0,720 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{2.3} | 0,537 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{2.4} | 0,607 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{2.5} | 0,533 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{2.6} | 0,633 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{2.7} | 0,684 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{2.8} | 0,625 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{2.9} | 0,630 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{2.10} | 0,580 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{2.11} | 0,427 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{2.12} | 0,385 | 0,2564 | Valid | | |
| Beban kerja (X3) | X _{3.1} | 0,725 | 0,2564 | Valid | 0,878 | Sangat Reliabel |
| | X _{3.2} | 0,532 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{3.3} | 0,537 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{3.4} | 0,417 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{3.5} | 0,326 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{3.6} | 0,648 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{3.7} | 0,565 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{3.8} | 0,502 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{3.9} | 0,528 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{3.10} | 0,563 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{3.11} | 0,490 | 0,2564 | Valid | | |
| | X _{3.12} | 0,484 | 0,2564 | Valid | | |

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for window

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Lingkungan kerja (X1), Budaya organisasi (X2), beban kerja (X3) dan Motivasi kerja (Y) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari setiap variabel penelitian memiliki nilai korelasi product moment atau nilai r hitung lebih besar dari nilai kritis r tabel atau $R_{Hitung} > R_{Tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ atau 5% dan Corrected Item-Total Correlation masing-masing indicator $> 0,2564$ dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan penelitian valid. Berdasarkan Tabel 1 Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha $> 0,80$ hal ini menunjukkan bahwa Pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,80.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Umar, 2010). Dalam penelitian ini, untuk mendeteksinya menggunakan uji normalitas berdasarkan grafik Normal Probability Plot (P-Plot) dan uji normalitas berdasarkan kolmogorof-Smirnov Tes.

Tabel 2. Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov Test

| Unstandardized Residual | | |
|----------------------------------|----------------|-------------------|
| N | | 59 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | ,16818271 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,097 |
| | Positive | ,097 |
| | Negative | -,055 |
| Test Statistic | | ,125 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,132 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan tabel 2 hasil uji Kolmogorof-Smirnov di atas, maka data penelitian ini dapat dikatakan telah memenuhi unsur normalitas. Hal ditunjukkan dengan dengan nilai Asymp.Sig. (2 failed) sebesar 0,200. Selanjutnya dilakukan uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen (Bebas). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko) Umar (2010). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multiko jika mempunyai angka Tolerance $> 0,10$ dan mempunyai nilai VIF < 10 Umar (2010).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

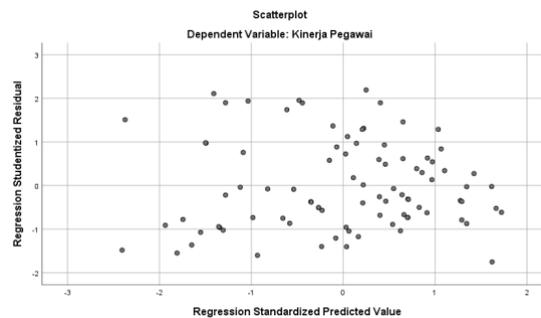
| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| 1 Lingkungan Kerja | 0,489 | 2,043 |
| Budaya Organisasi | 0,373 | 2,678 |
| Beban kerja | 0,360 | 2,778 |

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Dari tabel 3, di peroleh nilai tolerance Lingkungan kerja (X1) sebesar 0,489, Budaya organisasi (X2) sebesar 0,373, Beban kerja (X3) sebesar 0,360 dimana tingkat toleransi dari masing-masing variabel

tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lingkungan kerja sebesar 2,024, Budaya organisasi sebesar 2,678 dan Beban kerja sebesar 2,778, maka dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel independen memiliki nilai ≤ 10 , dimana dan nilai Tollerance lebih besar dari 0,50, hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas, dan hal ini juga menjelaskan bahwa semua variabel dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel independen dalam penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas Ghozali, (2013). Model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tersebut memiliki kesamaan varians atau data bersifat homogen Umar (2010).



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 1 grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Selanjutnya, analisis regresi berganda digunakan dalam melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (Independent) terhadap Kinerja anggota sebagai variabel terikat (Dependent).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Keterangan | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------------|------------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | 15,484 | 2,296 | | 6,744 | ,000 | |
| | Lingkungan Kerja | 0,392 | 0,100 | 0,354 | 3,909 | ,000 | Signifikan |
| | Budaya Organisasi | 0,531 | 0,076 | 0,723 | 6,969 | ,000 | Signifikan |
| | Beban kerja | 0,101 | 0,074 | 0,145 | 1,371 | ,176 | Tidak Signifikan |

Sumber: Olah Data 2023, SPSS 26.0 for windows

Dari Tabel 4, dapat diperoleh model persamaan regresi berdasarkan hasil analisis yaitu:

$$Y = 15,484 + 0,392X_1 + 0,531X_2 + 0,101X_3 + e,$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 15,484 memiliki arah yang positif, yang berarti bahwa motivasi kerja di lingkungan Kantor Cabang Bank Papua Abepura Kota Jayapura akan meningkat sebesar 15,484 satuan atau 154,84% meskipun tanpa dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan beban kerja. Selanjutnya, nilai koefisien regresi pada variabel

lingkungan kerja sebesar 0,392 juga menunjukkan arah positif, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,392 satuan atau 3,92%, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap. Demikian pula, koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,531 memiliki pengaruh positif, artinya peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja sebesar 0,531 satuan atau 5,31% dengan asumsi variabel lainnya konstan. Terakhir, koefisien regresi pada variabel beban kerja sebesar 0,101 juga menunjukkan arah positif, yang berarti bahwa peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan mendorong peningkatan motivasi kerja sebesar 0,101 satuan atau 1,01%, dengan asumsi bahwa variabel-variabel lainnya tidak berubah.

Uji simultan ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen (bebas) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (terikat) Ghozali, (2013). Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha=5\%$). Pengujian hipotesis ini menggunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut ; Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 5. Hasil Uji f (uji Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|--|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
| 1 Regression | 836,414 | 3 | 278,805 | 64,597 | ,000 ^b | |
| Residual | 237,383 | 55 | 4,316 | | | |
| Total | 1073,797 | 58 | | | | |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 for windows pada tabel 5 diperoleh nilai F hitung sebesar 66,354 > 2,48 sedang nilai sig (p value) sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan $0,000 < 0,05$ nilai (sig) = 0,000 < alpha yang dipersyaratkan (0,05.), dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi SDM, Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang.

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 for windows pada tabel 4.16 diperoleh nilai F hitung sebesar 64,597 > 2,76 sedang nilai sig (p value) sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan $0,000 < 0,05$ nilai (sig) = 0,000 < alpha yang dipersyaratkan (0,05.), dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, Budaya organisasi dan Beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai di lingkungan Kantor Cabang Bank Papua Abepura Kota Jayapura.

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dikatakan kuat apabila dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen antara 0 (nol) dan 1 (satu) Ghozali, (2013). Nilai adjusted R Square menandakan kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | 0,883 ^a | 0,779 | 0,767 | 2,07751 | 1,987 |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai Adjusted R^2 sebesar 0,767, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel independen lingkungan kerja, Budaya organisasi dan Beban kerja terhadap variabel dependen Motivasi kerja pegawai di lingkungan Kantor Cabang Bank Papua Abepura Kota Jayapura sebesar 76,7% sedangkan sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kompetensi, komitmen organisasi, pendidikan, pelatihan, komunikasi, disiplin kerja dan variabel lainnya. Dari hasil analisis penelitian, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap Motivasi kerja pegawai di lingkungan Kantor Cabang Bank Papua Abepura Kota Jayapura dengan pencapaian Standardized Coefficients Beta sebesar 0,531 dan t -tabel sebesar 6,969 lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lain dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Cabang Bank Papua Abepura, Kota Jayapura. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis menjadi faktor krusial dalam mendorong semangat dan kinerja pegawai, khususnya dalam sektor pelayanan jasa keuangan. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari aspek fisik (kenyamanan ruang kerja, fasilitas memadai, pencahayaan, dan kebersihan) maupun non-fisik (hubungan sosial, komunikasi antarpegawai, dan gaya kepemimpinan), terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja secara signifikan. Lingkungan kerja yang positif mendorong terciptanya kolaborasi, loyalitas, dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya. Pegawai yang merasa dihargai, diperlakukan adil, dan mendapatkan dukungan dari atasan maupun rekan kerja, akan memiliki semangat lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan serta memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah. Kondisi ini berdampak langsung pada efektivitas operasional dan pencapaian target institusi. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Ravarely et al. 2024; Lioni, 2021; Abudi et al. 2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai di sektor perbankan. Penelitian serupa oleh (Gregy et al. 2023; Rumengan et al. 2023; Bidara et al. 2022) juga mendukung temuan bahwa kualitas lingkungan kerja memainkan peran signifikan dalam membentuk semangat kerja pegawai dan efektivitas kinerja organisasi.

Analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan menjadi variabel paling dominan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Bank Papua Cabang Abepura. Budaya organisasi yang kuat, ditandai dengan nilai-nilai seperti integritas, profesionalisme, pelayanan prima, serta semangat kebersamaan, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendorong semangat kerja yang tinggi. Budaya organisasi membentuk norma, keyakinan, dan praktik kolektif yang menjadi pedoman perilaku pegawai dalam menjalankan tugas. Ketika budaya ini terinternalisasi secara menyeluruh oleh seluruh anggota organisasi, maka akan tercipta keselarasan visi dan semangat kerja yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Pegawai merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi dan terdorong untuk menunjukkan performa terbaiknya. Penelitian ini mendukung hasil studi sebelumnya oleh (Muliawan, 2023; Zulkifli, 2023), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di sektor perbankan. Hal serupa juga dilaporkan oleh (Handriyani et al. 2023; Bakhtiar et al. 2023; Indahsari, 2023), yang menekankan pentingnya penguatan budaya organisasi sebagai strategi peningkatan motivasi kerja dalam organisasi jasa keuangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Bank Papua Cabang Abepura. Meskipun demikian, tingginya beban kerja cenderung menurunkan tingkat motivasi kerja apabila tidak diimbangi dengan strategi manajerial yang tepat. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, meningkatkan risiko stres kerja, serta mengganggu keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Kondisi ini menunjukkan

bahwa meskipun secara statistik tidak signifikan, pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja tetap harus menjadi perhatian manajerial. Ketidakseimbangan dalam distribusi tugas dan tekanan pekerjaan yang tinggi dapat menurunkan produktivitas, loyalitas, serta kualitas pelayanan. Oleh karena itu, diperlukan manajemen beban kerja yang adil, sistem rotasi tugas, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta dukungan kesejahteraan fisik dan mental bagi pegawai. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian (Hermingsih & Purwanti, 2023; Azwar & Siswanto, 2023; Marhamah et al. 2025) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Dalam beberapa studi, pengaruh beban kerja bahkan bersifat tidak langsung melalui variabel perantara seperti kemampuan kerja dan kesejahteraan psikologis.

KESIMPULAN

Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Bank Papua Cabang Abepura, Kota Jayapura. Temuan ini mengindikasikan bahwa sinergi antara lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi yang kuat, dan beban kerja yang seimbang merupakan determinan penting dalam mendorong peningkatan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan strategis organisasi. Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Bank Papua Cabang Abepura. Ketiga variabel tersebut menjadi faktor penting dalam menciptakan iklim kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif berperan dalam meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pegawai. Suasana kerja yang aman, nyaman, dan mendukung mampu menciptakan harmonisasi dan mendorong produktivitas. Dalam konteks layanan jasa keuangan, kondisi lingkungan kerja yang positif sangat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan kepada nasabah. Kemudian, budaya organisasi yang kuat, mencerminkan nilai-nilai seperti integritas, kerja sama, dan kedisiplinan, menjadi pedoman perilaku pegawai dalam bekerja. Internalisasi budaya organisasi secara konsisten melalui pelatihan, briefing, dan penghargaan mampu menumbuhkan motivasi kerja yang berkelanjutan serta memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Sementara itu, beban kerja yang seimbang juga menjadi faktor penentu motivasi kerja. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai akan mendukung efektivitas kerja dan menghindari kelelahan atau stres berlebih. Distribusi tugas yang adil dan kebijakan kesejahteraan yang mendukung menjadi kunci menjaga semangat kerja pegawai.

Ketiga variabel tersebut, bila dikelola secara terpadu, mampu menciptakan ekosistem kerja yang mendukung pencapaian target organisasi, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat daya saing Bank Papua di tengah persaingan industri perbankan. Penerapan manajemen SDM yang holistik, berbasis pada kondisi kerja yang mendukung, budaya organisasi yang positif, dan pengelolaan beban kerja yang tepat sangat penting untuk mendorong motivasi dan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Ardian, 2022; Gregy et al., 2023; Asmania & Yanuarti, 2023; Ramadan & Handayani, 2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di sektor perbankan.

REFERENSI

- Abudi, S., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pada PT. Bank BRI Cabang Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(4), 838–852. <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/6283%0Ahttp://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/6283/5294>
- Afnan Murran Farras. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *Tafidu Jurnal*, 1(4), 286–301.

- Ahmad Alim Bachri, A. A. H. L., & Dahniar. (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(1).
- Aliefiani, G., Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jemsi*, 5(2), 99–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2> Received:
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basri, A. F. M., & Rivai, V. (2005). *Performance appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management (ixth Editi)*. McGrawHill.
- Dessy Marhandrie, H. Burhanuddin, Feri Antoni, Darmawanto, & Sasmita Rusnaini. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Jenjang Karir, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Jakarta dan Bekasi. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(1), 77–88. <https://doi.org/10.31253/pe.v22i1.2669>
- Dewi, N. C., & Herianti, S. S. (2010). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang. *JURNAL Ilmiah Manajemen Dan Bisnis P-ISSN*, 6(2), 1064–1064. https://doi.org/10.1007/978-3-540-76435-9_15366
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen SDM*. Rineka Cipta.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Uniersitas Diponegoro.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.426>
- Flippo, E. B. (2011). *Manajemen Personalial (6 ed.)*. Erlangga.
- George, J. M., & Jones, G. . (2005). *Understanding and managing organizational behavior (4 ed.)*. New Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (8 ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2012). *Dasar Dasar Ekonometrika (5 ed.)*. Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2013). *Analisa Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bumi Aksara (ed.))*. Bumi Aksara.
- Hanifah, Y. (2017). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(2), 187–193.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hersey, P. dan K. H. B. (2013). *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayungan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278.
- Iswanto, Y. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Terbuka.
- Ivancevich, J. M., Gibson, J. L., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior Structure, Processes*. The McGraw-Hill, Inc.

- Karim, D. F. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banggai. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 2(2), 189–201.
- Lefton, L. A. (1997). *Psychology sixty edition*. Allyn & Bacon.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Prusahaan (Keduabelas)*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.
- Murti, R. A., & Mutmainah, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 20(2), 57–68. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v20i2.13823>
- Mutiara, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *Eccountbis, Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1).
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 5(1), 71–80. <https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2441>
- Noch dan husen. (2015). *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen (Cetakan Pe)*. Perdana Publishing.
- Panggabean. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Pebriyadi, P. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset *Simplex*.
- Pora, A. De. (2011). *Remunerasi, Kompensasi dan Benefit*. Rana Pustaka.
- Purwanto, N. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajawali.
- Putri, N. S., Mendo, A. Y., & Bokingo, A. H. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT . Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Regional VII Gorontalo. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 16–22.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri Publishing.
- Rahayu, I. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja(Studi pada xKaryawan TetapMaintenanceDepartmentPT.Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)*, 43(1), 1–9.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Saleh, S., & Darwis, M. (2015). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 121–130.
- Samsuddin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sardiman, A. M. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PT Refka Aditama (ed.); cetakan ke)*. PT Refka Aditama.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (4th ed.)*. Salemba Empat.
- Siagian, P. S. (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Sijintak, F. L., Suprayitno, & Lamidi. (2016). Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi (Survei pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 16(3), 102–108.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber daya Manusia* (Edisi III).
- Sumina, M. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Room Division V Hotel Bandung). *JSMD; Jurnal Siber Multi Disiplin*, 2(3), 224–235.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2010). *Pengantar Manajemen*. Kencana Predana Media Group.
- Suryani, M. (2016). Pengaruh motivasi dan remunerasi terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Lampung.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Teja, H. (2017). Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawas dan Pelayanan Bea Cukai).
- Triyana, I. N. (2018). Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Universitas Lampung.
- Tulus, M. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Uno, B. H. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Bumi Aksara.
- Usmiar. (2016). *Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Anggota Polri Dan Pegawai Negeri Sipil Polri Di Lingkungan Negara Republik Indonesia (Studi Kasus Polres Payakumbuh)*. Menara Ilmu, X(2).
- Vahdist, R., & Mahfudz, R. (2017). Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(1), 389–403.
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia.
- Widarjono, A. (2007). *Ekonometrika: Teori dan Aplikasi untuk Ekonomi dan Bisnis (Kedua)*. Ekonisia Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60–67.
- Yuandari, D., Wahono, B., & Mustapita, A. F. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(1), 57–72.
- Yunaini, Supriono, A., Hidayati, A., Asyari, & Hutauruk, D. Y. (2020). Pengaruh Kematangan Emosional, Kualitas Kehidupan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara.
- Yusniawan, R., & Permana, & I. (2018). Pengaruh remunerasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon. *Jurnal Ilmiah Administrasi*, 3(1).
- Yusuf, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Syariah*. Rajawali Pers.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (7 ed.)*. PT. Raja Grafindo Persada.