PENGARUH KEPUASAN KERJA, KERJA SAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG OPERASI DAN PEMELIHARAAN III PADA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA AIR BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA I BANDA ACEH

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

ZUHRA HERAIDA
NPM: 2402120148

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 03 September 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ZUHRA HERAIDA
NPM: 2402120148

Dengan judul:

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KERJA SAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG OPERASI DAN PEMELIHARAAN III PADA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA AIR BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA I BANDA ACEH

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi Manajemen	Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Zuraidah, S.E., M.M	**Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M**	**Dr. M. Yamin, S.E., M.Si**
NIK. 19770123 200807 2 001	**NIK. 19830119 201306 2 001**	**NIK. 19740315 200411 1 001**

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 03 September 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ZUHRA HERAIDA
NPM: 2402120148

Dengan judul:

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KERJA SAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG OPERASI DAN PEMELIHARAAN III PADA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA AIR BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA I BANDA ACEH

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 24 Agustus 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua	Sekretaris
Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M	**Dr. M. Yamin, S.E., M.Si**
NIK. 19830119 201306 2 001	**NIK. 19740315 200411 1 001**
Anggota	Anggota
Mimiasri, S.E., M.M	**Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons), MM**
NIK. 19840211 200802 1 001	**NIK. 19870913 201309 2 001**

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK. 19770123 200807 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 03 September 2026

Yang Menyatakan



ZUHRA HERAIDA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: **Zuhra Heraida**
NPM	: 2402120148
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right)*** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KERJA SAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG OPERASI DAN PEMELIHARAAN III PADA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA AIR BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA I BANDA ACEH.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 03 September 2026

Banda Aceh, 03 September 2026
Yang Menyatakan



ZUHRA HERAIDA

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb. Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh kepuasan kerja, kerja sama tim, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh". Proposal Skripsi ini salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata satu (S1) pada fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Saraja Ekonomi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh sekaligus selaku Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Zuraidah, S.E., M.Si, Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh selaku.

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, Selaku Ketua Laboraturium Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Dr. Amelia Rahmi, S.E.,MM Selaku Dosen Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
5. Bapak Muhammad Yamin, S.E.,M.M Selaku Dosen Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
6. Kepada Ayah dan Ibu tersayang yang telah membesarkan dan telah mendidik sepenuh hati serta menjadi sumber motivasi penulis.
7. Kepada saudara kandung penulis memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Serta seluruh sahabat seperjuangan penulis yang selalu ada dan telah memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 25 Juli 2026

Zuhra Heraida

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI ..... **i**
DAFTAR TABEL ..... **iii**
DAFTAR GAMBAR ..... **iv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **v**

BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.3 Tujuan penelitian 7
1.4 Manfaat Penelitian 8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian 9

BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN **10**
2.1 Landasan Teoritis 10
2.1.1 Kinerja Pegawai 10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai 10
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai 12
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai 13
2.1.2 Kepuasan Kerja 15
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja 15
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 16
2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja 17
2.1.3 Kerja Sama Tim 20
2.1.3.1 Pengertian Kerja Sama Tim 20
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja Sama Tim 21
2.1.3.3 Indikator Kerja Sama Tim 22
2.1.4 Kompensasi 24
2.1.4.1 Pengertian Kompensasi 24
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi 26
2.1.4.3 Indikator Kompensasi 27
2.2 Penelitian Sebelumnya 29
2.3 Hubungan Antar Variabel 32
2.4 Kerangka Pemikiran 34
2.4 Hipotesis 35

BAB III METODE PENELITIAN **36**
3.1 Desain Penelitian 36

3.1.1 Tujuan Peneliatian 36
3.1.2 Jenis Penelitian 36
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian 37
3.1.4 Horizon Waktu 37
3.1.5 Unit Analisis 38
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian 38
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 39
3.4 Definisi dan Operasional Variabel 41
3.5 Teknik Analisis Data 42
3.6 Pengujian Data 43
3.6.1 Pengujuan Vadilitas 43
3.6.2 Pengujian Reliabilitas 43
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik 44
3.7 Pengujian Hipotesis 45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 48
4.1 Gambaran Umum Balai Wilayah Sungai Sumatera I 48
4.2 Karakteristik Responden 51
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 55
4.3.1 Uji Validitas 55
4.3.2 Uji Reliabilitas 57
4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden 58
4.4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai 58
4.4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja 60
4.4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kerja Sama Tim 62
4.4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi 64
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik 66
4.5.1 Uji Normalitas 66
4.5.2 Uji Multikolineraitas 68
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas 69
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis 71
4.6.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen 71
4.6.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi 73
4.6.3 Pengujian Secara Parsial (Uji T) 74
4.6.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F) 76
4.7 Pembahasan 77
4.7.1 Pengaruh Kepuasan Kerja, Kerja Sama Tim, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai 77
4.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai 79
4.7.3 Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai 80
4.7.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai 81
4.8 Implikasi Penelitian 82

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 84
5.1 Kesimpulan 84
5.2 Saran 85

DAFTAR PUSTAKA 88

LAMPIRAN-LAMPIRAN 91

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Balai Wilayah Sungai Sumatera I 3
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya 31
Tabel 3.1 Horizon Waktu 38
Tabel 3.2 Skala Likert 40
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel 41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden 52
Tabel 4.2 Uji Validitas 55
Tabel 4.3 Reliabiltas Variabel Penelitian (Alpha) 57
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai 58
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja 61
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kerja Sama Tim 62
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kompensasi 64
Tabel 4.8 Uji Normalitas 66
Tabel 4.9 Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas 69
Tabel 4.10 Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat 71
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi 73
Tabel 4.12 Uji Parsial t-test 74
Tabel 4.13 Uji Analisis of Variance (Anova) 76

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 34
Gambar 4.1 Gambar Grafik Histogram 67
Gambar 4.2 Gambar P-Plot 68
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas 70

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran I Kuesioner 91
Lampiran 2 Tabulasi Data 94
Lampiran 3 SPSS Out Put 95
Lampiran 4 Nilai R tabel, T Tabel dan F tabel 109

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KERJA SAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG OPERASI DAN PEMELIHARAAN III PADA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA AIR BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA I BANDA ACEH

ZUHRA HERAIDA
NPM: 2402120148

Pembimbing I : Dr. Amelia Rahmi, S.E.,MM
Pembimbing II : Dr. M. Yamin, S.E., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, kerja sama tim, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh yang berjumlah 46 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja, kerja sama tim, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kepuasan kerja, kerja sama tim, dan kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kerja Sama Tim, Kompensasi, Kinerja Pegawai.

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION, TEAMWORK, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE OPERATIONS AND MAINTENANCE DIVISION III OF THE SUMATERA I RIVER BASIN AGENCY, ACEH

ZUHRA HERAIDA
NPM: 2402120148

Supervisor I **: Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M**
Supervisor II **: Dr. M. Yamin, S.E., M.Si**

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job satisfaction, teamwork, and compensation on employee performance in the Operations and Maintenance Division III of the Sumatera I River Basin Agency (Balai Wilayah Sungai Sumatera I). This research employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of all 46 employees of the Operations and Maintenance Division III of the Sumatera I River Basin Agency; therefore, the entire population was used as the sample through a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. Data analysis techniques included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2), assisted by the SPSS program. The results indicate that partially, job satisfaction, teamwork, and compensation have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, job satisfaction, teamwork, and compensation also have a positive and significant effect on employee performance. Compensation is the most dominant variable influencing employee performance.

Keywords: Job Satisfaction, Teamwork, Compensation, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Dalam organisasi publik, kualitas kinerja aparatur menjadi indikator utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel. Pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik dituntut untuk terus meningkatkan profesionalisme aparatur guna menjawab tantangan pembangunan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks pemerintahan di Indonesia, Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran sentral sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan masyarakat, serta perekat dan pemersatu bangsa. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menegaskan bahwa ASN harus memiliki integritas, profesionalisme, netralitas, dan bebas dari intervensi politik. Dengan demikian, peningkatan kinerja ASN menjadi prioritas penting dalam reformasi birokrasi.

Kinerja pegawai pada organisasi publik tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya. Salah satu faktor penting adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan dan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta hubungan dengan atasan maupun rekan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif, meningkatkan motivasi, serta berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Selain kepuasan kerja, kerja sama tim juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kerja sama tim mencerminkan kemampuan pegawai dalam berkolaborasi, berkomunikasi, dan saling mendukung dalam menyelesaikan tugas. Kerja sama tim yang baik akan mendorong terciptanya koordinasi yang efektif, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta meningkatkan kualitas hasil kerja organisasi.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kompensasi. Kompensasi yang adil dan transparan, baik dalam bentuk penghargaan, peluang pengembangan karier, maupun pelatihan, dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sebaliknya, ketidakjelasan dalam sistem kompensasi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja pegawai.

Balai Wilayah Sungai Sumatera I, khususnya pada Bidang Operasi dan Pemeliharaan III, merupakan salah satu unit kerja yang memiliki peran penting dalam pengelolaan operasi dan pemeliharaan sumber daya air. Dalam melaksanakan tugas tersebut, diperlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi, profesional, serta mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Berdasarkan data kepegawaian pada Bidang Operasi dan Pemeliharaan III Balai Wilayah Sungai Sumatera I tahun 2026, diketahui bahwa jumlah pegawai secara keseluruhan sebanyak 46 orang. Pegawai tersebut terdiri dari berbagai jenjang golongan, jabatan, serta latar belakang pendidikan yang beragam, mulai dari pejabat pelaksana teknis, pengelola keuangan, tenaga administrasi, hingga tenaga teknis kegiatan dan tenaga pendukung.

Adapun rincian jumlah pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh

No	Gol	Jabatan
1	III/d	PPK O & P SDA III
2	III/d	Pelaksana Teknik
3	III/d	Pengelola Keuangan
4	III/d	Pengamat OP SDA
5	III/d	Juru OP SDA
6	III/d	Juru OP SDA
7	III/d	Pengadministrasi Umum
8	III/d	Penata Teknik
9	III/c	Pengelola Keuangan
10	III/a	Petugas Operasi dan Pemeliharaan
11	III/a	Petugas Operasi dan Pemeliharaan
12	III/a	Petugas Operasi dan Pemeliharaan
13	II/d	Juru OP SDA
14	II/d	Petugas Operasi dan Pemeliharaan
15	II/c	Petugas Operasi dan Pemeliharaan
16	IX	Arsiparis Ahli Pertama
17	IX	Pengelola SDA Ahli Pertama
18	IX	Pranata Komputer Ahli Pertama
19	IX	Pengelola SDA Ahli Pertama
20	VII	Pengelola Layanan Operasional
21	V	Operator Layanan Operasional
22	V	Operator Layanan Operasional
23	V	Pengadministrasi Perkantoran
16	V	Operator Layanan Operasional

No	Gol	Jabatan
17	V	Pengadministrasi Perkantoran
18	V	Pengadministrasi Perkantoran
19	V	Pengadministrasi Perkantoran
20	V	Pengadministrasi Perkantoran
21	V	Operator Layanan Operasional
22	V	Operator Layanan Operasional
23	V	Operator Layanan Operasional
24	V	Operator Layanan Operasional
25	V	Pengadministrasi Perkantoran
26	I	Pengelola Umum Operasional
27	V	Operator Layanan Operasional
28	V	Operator Layanan Operasional
29	V	Operator Layanan Operasional
30	V	Operator Layanan Operasional
31	-	Tenaga Teknis Kegiatan
32	-	Tenaga Teknis Kegiatan
33	-	Tenaga Teknis Kegiatan
34	-	Tenaga Teknis Kegiatan
35	-	Tenaga Teknis Kegiatan
36	-	Tenaga Teknis Kegiatan
37	-	Tenaga Teknis Kegiatan
38	-	Tenaga Teknis Kegiatan
39	-	Tenaga Teknis Kegiatan
40	-	Tenaga Pendukung P3TGAI
41	-	Tenaga Pendukung P3TGAI
42	-	Tenaga Pendukung P3TGAI
43	-	Tenaga Pendukung P3TGAI
44	-	Tenaga Pendukung P3TGAI
45	-	Tenaga Pendukung P3TGAI
46	-	Tenaga Pendukung P3TGAI

Sumber: Data Pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh (2026)

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada tanggal 19 Mei 2026 terhadap 10 pegawai Tim Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air, diperoleh gambaran mengenai kondisi awal terkait kepuasan kerja, kerja sama tim, kompensasi, dan kinerja pegawai pada Bidang Operasi dan Pemeliharaan III Balai Wilayah Sungai Sumatera I. Hasil survei menunjukkan bahwa secara umum pelaksanaan pekerjaan telah berjalan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Ditinjau dari aspek kinerja pegawai, masih ditemukan beberapa kondisi di mana penyelesaian pekerjaan belum sepenuhnya berjalan optimal, terutama dalam pencapaian target waktu kerja pada situasi tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas dan efisiensi kerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

Selanjutnya, berdasarkan aspek kepuasan kerja, hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai telah berjalan cukup baik. Namun, sebagian pegawai masih mengharapkan adanya peningkatan dalam bentuk arahan kerja, pemberian motivasi, pembinaan, serta umpan balik terhadap hasil pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai masih perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi semangat dan pencapaian kinerja pegawai.

Pada aspek kerja sama tim, berdasarkan hasil survei awal penelitian, koordinasi dan kolaborasi antarpegawai telah dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan operasional. Namun, dalam beberapa kondisi masih terdapat pegawai

yang lebih banyak menyelesaikan tugas secara individu sehingga proses kerja sama belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penguatan kerja sama tim masih diperlukan untuk meningkatkan komunikasi, koordinasi, dan sinergi antarpegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Mulya (2026) yang menunjukkan bahwa kerja sama tim dan komunikasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan komunikatif.

Sementara itu, dari aspek kompensasi, khususnya kompensasi nonfinansial seperti kesempatan pengembangan kompetensi, pelatihan, dan kejelasan peluang pengembangan karier, masih terdapat pegawai yang merasa informasi dan kesempatan yang diberikan belum sepenuhnya merata. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sistem kompensasi masih perlu ditingkatkan agar mampu memberikan dorongan, motivasi, serta rasa penghargaan kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil survei awal tersebut, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja, kerja sama tim, dan kompensasi merupakan beberapa faktor yang diduga memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, kerja sama tim, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketiga faktor tersebut mampu memengaruhi kinerja pegawai serta memberikan masukan bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaiakan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh.
2. Bagaimana Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh.
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh.
4. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja, Kerja Sama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum

Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh.

2. Untuk menganalisis pengaruh Kerja Sama Tim Kinerja Pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja, Kerja Sama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun paraktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menjadi referensi empiris mengenai pengaruh Kepuasan Kerja, Kerja Sama Tim, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, khususnya dalam kajian manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintahan..

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Balai Wilayah Sungai Sumatera I dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan

kepuasan kerja, kerja sama tim, dan kompensasi, serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini difokuskan pada pengaruh Kepuasan Kerja, Kerja Sama Tim, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Operasi dan Pemeliharaan III Balai Wilayah Sungai Sumatera I. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen, yaitu Kepuasan Kerja, Kerja Sama Tim, dan Kompensasi, serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Objek penelitian adalah pegawai pada Bidang Operasi dan Pemeliharaan III dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Rivai dalam Melati dan Kharismasyah (2022:805) kinerja adalah perilaku dunia nyata yang ditunjukkan oleh semua orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan olehPegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Kristianti dalam Syahputra Bradi dan susanti (2023:1077) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik Pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengokmunikasikan informasi tersebut kepada Pegawai. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan

produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan. Sedangkan menurut Isvandiari dan Idris (2022:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Rahayu dalam Dewi dan Purnawati (2024:203) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai degan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi dalam Novitasari dan Bkahri (2023:974) kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tanpa melanggar hukum, dan tidak melanggar moral dan etika.

Menurut Jacobson dalam Yanti dan Musyidi (2022:283) kinerja adalah hasil atau tindakan seseoang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah itentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam

bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk memindahkan Pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dianggap atau sejajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerjaitu sendiri.

Menurut Riyadi dalam Melati dan Kharismasyah (2022 (2022:809) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi
   Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien.
2. Otoritas (wewenang)
   Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin
   Disiplin adalah taat kepda hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin Pegawai adalah kegiatan Pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif
   Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Fadel dalam Dewi dan Purnawati (2024:203), indikator kinerja pegawai meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Indikator tersebut digunakan untuk menilai sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target organisasi, berikut indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas; kulitas kerja diukur dari presepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang Pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana Pegawai mepunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab Pegawai terhadap organisasi.

Menurut Presilawati (2023), kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator utama berikut:

1. Kualitas (Mutu)
   Tingkat ketepatan, kerapian, dan kebenaran hasil kerja yang dicapai
2. Kuantitas (Jumlah)
   Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.
3. Waktu
   Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.
4. Kerja Sama antar Pegawai
   Kemampuan berinteraksi, berkoordinasi, dan berkolaborasi dengan rekan kerja dan tim.
5. Penekanan Biaya
   Kemampuan individu atau unit kerja dalam menggunakan sumber daya (anggaran, waktu, tenaga) secara efisien dan ekonomis, tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja.

6. Pengawasan
   Pengawasan adalah proses memantau, mengarahkan, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain, untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai standar dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2022) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai tugasnya, dengan indikator:

1. Prestasi Kerja
   Prestasi kerja menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.
2. Keterampilan Kerja
   Keterampilan kerja mencerminkan kemampuan teknis dan nonteknis pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.
3. Disiplin Kerja
   Disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, jam kerja, dan norma yang berlaku dalam organisasi.
4. Kerja Sama
   Kerja sama menggambarkan kemampuan pegawai untuk bekerja secara harmonis dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan guna mencapai tujuan bersama.
5. Tanggung Jawab
   Tanggung jawab mencerminkan kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas serta kesediaannya mempertanggungjawabkan hasil kerja yang telah dilakukan.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai indikator kinerja pegawai tersebut, dalam penelitian ini indikator kinerja pegawai yang digunakan mengacu pada indikator menurut Fadel dalam Dewi dan Purnawati (2024), karena indikator tersebut dinilai paling sesuai dengan kondisi pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh. Indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja mampu menggambarkan bagaimana pegawai melaksanakan tugas operasional, mencapai target pekerjaan, mengelola sumber daya, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap organisasi.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Locke (2020:215), kepuasan kerja adalah konsep yang kompleks yang melibatkan berbagai faktor multidimensi, seperti kesejahteraan emosional, pengakuan atas prestasi, hubungan sosial yang sehat, peluang pengembangan diri, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Locke menekankan bahwa kepuasan kerja bukan hanya hasil dari elemen-elemen yang terpisah, tetapi merupakan interaksi antara faktor-faktor tersebut yang memengaruhi bagaimana seorang individu merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Selain itu, Deci dan Ryan (2022:104) dalam teori *Self-Determination* mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana individu merasakan otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial yang positif di tempat kerja. Mereka berpendapat bahwa ketika karyawan memiliki kebebasan untuk mengelola pekerjaan mereka, merasa mampu melaksanakan tugas dengan baik, dan memiliki hubungan yang mendukung dengan rekan kerja dan atasan, maka tingkat kepuasan kerja mereka akan meningkat secara signifikan. Dalam penelitian terbaru, Kuvaas (2023:98) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*) semakin menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Menurut Saks (2021:152), kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh adanya fleksibilitas kerja dan kesejahteraan psikologis. Saks mengemukakan bahwa saat individu merasa memiliki kontrol terhadap jadwal kerja dan dapat mengatur waktu secara efisien, mereka merasa lebih terlibat dalam

pekerjaan dan lebih puas dengan hasil yang dicapai. Hal ini menunjukkan pentingnya peran kebijakan fleksibilitas kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Sementara itu, Ramlall (2022: 56) dalam penelitiannya menemukan bahwa faktor penghargaan dan pengakuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ramlall menjelaskan bahwa karyawan yang merasa dihargai oleh organisasi cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya berkontribusi pada kepuasan kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan teori-teori dan penelitian yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada faktor internal seperti otonomi dan kompetensi, tetapi juga pada faktor eksternal seperti keseimbangan kehidupan kerja, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang. Kepuasan kerja dapat dicapai apabila individu merasa bahwa pekerjaannya memberikan kepuasan emosional dan psikologis serta memenuhi kebutuhan praktis dan sosial mereka.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kuvaas (2023:105) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, di antaranya adalah:

a. Keseimbangan Kehidupan Kerja *(Work-Life Balance):* Kuvaas menekankan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan adalah faktor yang semakin penting, terutama di era kerja jarak jauh. Karyawan yang dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi dengan baik cenderung lebih puas karena mereka merasa tidak tertekan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

b. Pengakuan dan Penghargaan: Salah satu faktor utama yang meningkatkan kepuasan kerja adalah pengakuan terhadap usaha dan prestasi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai, baik melalui penghargaan formal maupun informal, mereka lebih termotivasi dan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

c. Fleksibilitas Kerja: Kemampuan untuk memiliki fleksibilitas dalam pekerjaan, seperti jam kerja yang dapat disesuaikan, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Fleksibilitas ini memberikan rasa kontrol dan otonomi yang lebih besar kepada karyawan atas tugas dan waktu mereka.

d. Lingkungan Kerja yang Positif: Suasana kerja yang menyenangkan, di mana karyawan merasa nyaman dan dapat berinteraksi dengan rekan kerja secara positif, sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan yang mendukung, baik dari segi fisik maupun sosial, meningkatkan kualitas pengalaman kerja bagi karyawan.

e. Kesejahteraan Psikologis dan Emosional: Kuvaas juga mencatat bahwa kesejahteraan psikologis yang baik, yang mencakup perasaan bahagia dan puas dalam aspek kehidupan lainnya, sangat berpengaruh pada kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kesejahteraan emosional yang stabil cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith dkk yang dikutip dari Wibowo, (2023), terdapat lima dimensi kerja yang menunjukkan karakteristik paling penting dari sebuah pekerjaan yang

dapat memunculkan respons efektif dari individu. Kelima dimensi kerja tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
   Sejauh mana pekerjaan dapat memberi seseorang tugas atau pekerjaan yang menyenangkan, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang menarik.
2. Gaji
   Jumlah upah finansial yang diterima dan sejauh mana upah ini dipandang adil dibandingkan dengan apa yang telah diterima oleh karyawan lain dalam organisasi.
3. Peluang promosi
   Merupakan kesempatan bagi seseorang karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dalam hirarki pada suatu organisasi atau perusahaan. Ada kesempatan yang sama bagi karyawan untuk memperoleh promosi ke jabatan yang lebih tinggi berdasarkan kemampuan dan senioritas.
4. Supervisi
   Terkait dengan kemampuan dari atasan untuk memberikan bantuan secara teknis dan dukungan perilaku kepada bawahannya, sehinga bawahan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya
5. Teman sekerja
   Disebut juga dengan istilah pendamping. Sejauh mana teman sekerja atau pendamping cakap secara teknik dan memberikan dukungan sosial. Pendamping atau teman kerja punya peran penting dalam kelompok kerja karena agar kepuasan kerja dapat tercapai maka harus ada kekompakan kelompok kerja.

Menurut Kuvaas (2023), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)
   Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan dan tanggung jawab pribadi atau keluarga.
2. Penghargaan dan Pengakuan
   Penghargaan dan pengakuan merujuk pada pengakuan atau apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi atau pencapaian mereka di tempat kerja.
3. Fleksibilitas Kerja
   Fleksibilitas kerja merujuk pada kemampuan karyawan untuk memiliki kontrol lebih besar terhadap cara dan waktu mereka bekerja.
4. Lingkungan Kerja yang Positif:
   Lingkungan kerja yang positif mencakup berbagai aspek yang menciptakan suasana kerja yang mendukung, aman, dan menyenangkan bagi karyawan.

5. Kesejahteraan Psikologis dan Emosional
   Kesejahteraan psikologis dan emosional merujuk pada kondisi mental dan emosional karyawan, termasuk tingkat stres, rasa bahagia, dan puas dengan pekerjaan mereka.

Sementara itu, Saks (2022) mengidentifikasi beberapa indikator untuk mengukur kepuasan kerja yang lebih berfokus pada aspek pengakuan, kompensasi, dan kepemimpinan. Indikator-indikator tersebut adalah:

1. Penghargaan dan Pengakuan
   Penghargaan dan pengakuan adalah bentuk apresiasi yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kinerja, usaha, dan kontribusi yang telah mereka berikan.
2. Kepuasan terhadap Gaji dan Kompensasi
   Kepuasan terhadap gaji dan kompensasi mengacu pada sejauh mana karyawan menilai imbalan finansial yang diterima sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kinerja mereka.
3. Keterlibatan dalam Pekerjaan (Job Involvement)
   Keterlibatan dalam pekerjaan adalah sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dengan pekerjaannya, merasa memiliki tanggung jawab tinggi, dan menunjukkan ketertarikan serta perhatian terhadap pekerjaannya.
4. Kepemimpinan yang Mendukung
   Kepemimpinan yang mendukung adalah gaya kepemimpinan di mana atasan memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan emosional, membuka komunikasi yang baik, serta memberikan bantuan ketika karyawan menghadapi kesulitan.
5. Pengembangan Karier dan Pelatihan
   Pengembangan karier dan pelatihan mencakup kesempatan yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan keterampilan, serta memperoleh peluang promosi atau jenjang karier yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai indikator kepuasan kerja tersebut, penelitian ini menggunakan indikator kepuasan kerja menurut Smith dkk. dalam Wibowo (2023) karena indikator tersebut dinilai paling sesuai dengan kondisi pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh. Hal ini dikarenakan indikator tersebut mampu menggambarkan kondisi kepuasan kerja pegawai dalam lingkungan organisasi

pemerintahan, yang tidak hanya dipengaruhi oleh aspek kompensasi, tetapi juga oleh karakteristik pekerjaan, dukungan pimpinan, kesempatan pengembangan karier, serta hubungan antarpegawai.

2.1.3 Kerjasama Tim

2.1.3.1 Definisi Kerjasama Tim

Menurut (Kinicki dan Williams (2020), kerjasama tim didefinisikan sebagai aktivitas yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang saling tergantung dan berkomunikasi secara efektif dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut (Mathis dan Jackson (2023), kerjasama tim adalah pendekatan kerja yang menekankan sinergi dari berbagai peran dan keterampilan individu dalam tim guna menghasilkan output yang lebih tinggi dibandingkan kerja individu.

Kerja sama tim adalah bentuk interaksi antar individu yang saling mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan bersama, dengan mengedepankan koordinasi dan saling pengertian Menurut (Sutrisno, 2020). Kerjasama tim merupakan suatu proses kerja kolaboratif anta rindividu dalam kelompok yang melibatkan komunikasi, koordinasi, kepercayaan, dan tanggung jawab bersama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Menurut Robbins dan Judge (2022), kerjasama tim adalah proses di mana sekelompok individu dengan keterampilan yang saling melengkapi bekerja secara bersama-sama, saling berkoordinasi, dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi serta menghasilkan kinerja yang lebih efektif dibandingkan bekerja secara individu.

Menurut Daft (2021), kerjasama tim merupakan kolaborasi antara dua orang atau lebih yang memiliki tujuan yang sama, dengan memanfaatkan komunikasi, koordinasi, serta pembagian tugas secara efektif sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Menurut Luthans (2021), kerjasama tim adalah kemampuan anggota kelompok untuk bekerja secara harmonis melalui adanya rasa saling percaya, komitmen, komunikasi yang terbuka, dan dukungan antaranggota dalam menyelesaikan tugas serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah suatu proses kolaborasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan memanfaatkan keterampilan yang saling melengkapi, komunikasi yang efektif, koordinasi yang baik, rasa saling percaya, komitmen, serta tanggung jawab bersama dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kerjasama tim yang baik mampu menciptakan sinergi antaranggota sehingga menghasilkan kinerja, produktivitas, dan kualitas hasil kerja yang lebih optimal dibandingkan apabila pekerjaan dilakukan secara individu.

2.1.3.2 Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi kerjasama tim

Menurut Kinicki dan Williams (2020) menjelaskan bahwa kerjasama tim yang efektif dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan struktur tim, proses interpersonal, dan kondisi organisasi. Berikut ini adalah faktor-faktor utamanya:

1. Komunikasi yang Efektif *(Effective Communication)*
   Komunikasi terbuka, jelas, dan dua arah sangat penting dalam membangun kepercayaan dan saling pengertian antar anggota tim.

2. Kepercayaan Antar Anggota *(Mutual Trust)*
   Kepercayaan menjadi dasar bagi kolaborasi, pembagian informasi, dan penyelesaian konflik secara sehat.
3. Kepemimpinan Tim *(Team Leadership)*
   Seorang pemimpin tim yang mampu memotivasi, memberikan arahan, dan menyelesaikan konflik akan meningkatkankerjasama tim.
4. Tujuan Bersama *(Shared Goals)*
   Tim bekerja lebih efektif ketika memiliki tujuan yang sama dan dipahami oleh seluruh anggota.
5. Peran yang Jelas *(Clear Roles and Responsibilities)*
   Kerja sama akan terhambat bila anggota tim tidak memahami tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.
6. Komposisi Tim yang Seimbang *(Balanced Team Composition)*
   Keberagaman keahlian, pengalaman, dan gaya berpikir dalam tim mempengaruhi kinerja dankerjasama tim secara keseluruhan.
7. Norma dan Budaya Tim *(Team Norms and Culture)*
   Nilai dan norma yang dibentuk dalam tim akan menciptakan pola interaksi dan kerja sama yang produktif atau sebaliknya.

2.1.3.3 Indikator kerjasama tim

Menurut Mathis dan Jackson (2023), indikator kerja sama tim meliputi komunikasi terbuka, saling percaya, koordinasi kerja, komitmen terhadap tujuan bersama, tanggung jawab bersama, dan pemecahan masalah bersama. Kerja sama tim yang efektif akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dalam organisasi, adapun indikator kerjasama tim, yaitu:

1. Komunikasi Terbuka *(Open Communication)*
   Kemampuan anggota tim untuk menyampaikan informasi, pendapat, dan umpan balik secara jelas dan terbuka tanpa rasa takut.
2. Saling Percaya *(Mutual Trust)*
   Kepercayaan antar anggota tim menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan pemecahan masalah bersama.
3. Koordinasi Kerja *(Coordination of Efforts)*
   Kemampuan anggota untuk menyelaraskan tugas dan tanggung jawab agar saling melengkapi dan tidak terjadi duplikasi pekerjaan.
4. Komitmen terhadap Tujuan Bersama *(Commitment to Shared Goals)*
   Seluruh anggota tim memiliki pemahaman dan komitmen yang kuat terhadap sasaran yang hendak dicapai bersama.
5. Tanggung Jawab Bersama *(Shared Responsibility)*
   Setiap anggota merasa memiliki tanggung jawab tidak hanya terhadap tugas pribadi, tetapi juga terhadap keberhasilan tim secara keseluruhan.

6. Pemecahan Masalah Bersama *(Collaborative Problem Solving)*
   Kemampuan tim dalam mendiskusikan masalah secara terbuka dan menemukan solusi melalui kerja sama.

Selain indikator yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2023), konsep kerja sama tim juga dijelaskan oleh beberapa penelitian terbaru yang menekankan pentingnya interaksi, koordinasi, dan kontribusi antaranggota dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2024), kerja sama tim merupakan kemampuan individu dalam kelompok untuk bekerja secara terkoordinasi dengan menggabungkan keterampilan, pengetahuan, dan usaha bersama guna mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator kerja sama tim menurut Robbins dan Judge (2024) meliputi:

1. Komunikasi (*Communication*)
   Kemampuan anggota tim dalam menyampaikan informasi, memberikan masukan, serta membangun pemahaman bersama agar pekerjaan dapat berjalan efektif.
2. Kolaborasi (*Collaboration*)
   Kemampuan anggota tim untuk saling membantu, berbagi tugas, dan mengintegrasikan kemampuan masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Koordinasi (*Coordination*)
   Kemampuan anggota dalam mengatur pembagian pekerjaan, menyelaraskan aktivitas, dan memastikan setiap tugas berjalan sesuai rencana.
4. Kepercayaan (*Trust*)
   Tingkat keyakinan antaranggota tim bahwa setiap anggota mampu menjalankan tanggung jawabnya secara profesional.
5. Dukungan Tim (*Team Support*)
   Kesediaan anggota tim dalam memberikan bantuan, motivasi, serta dukungan kepada rekan kerja ketika menghadapi kesulitan.

Selanjutnya, menurut Luthans (2023), kerja sama tim menggambarkan kemampuan individu dalam membangun hubungan kerja yang efektif melalui

interaksi sosial, komunikasi, serta tanggung jawab bersama. Indikator kerja sama tim menurut Luthans (2023) terdiri dari:

1. Hubungan Interpersonal (*Interpersonal Relationship*)
   Kemampuan anggota tim dalam membangun hubungan kerja yang positif, saling menghargai, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis.
2. Partisipasi Anggota (*Team Participation*)
   Keaktifan setiap anggota dalam memberikan ide, mengambil peran, serta terlibat dalam penyelesaian pekerjaan.
3. Koordinasi Tugas (*Task Coordination*)
   Kemampuan tim dalam mengatur pembagian pekerjaan agar setiap anggota memahami peran dan tanggung jawab masing-masing.
4. Penyelesaian Konflik (*Conflict Resolution*)
   Kemampuan anggota tim dalam menyelesaikan perbedaan pendapat melalui diskusi dan penyelesaian masalah secara bersama.
5. Orientasi Tujuan (*Goal Orientation*)
   Kesamaan pemahaman dan komitmen anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, indikator kerja sama tim yang digunakan mengacu pada Mathis dan Jackson (2023) karena indikator tersebut dinilai paling sesuai dengan kondisi pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh. Indikator tersebut mampu menggambarkan proses kerja sama dalam lingkungan organisasi, khususnya dalam pelaksanaan tugas operasional yang membutuhkan koordinasi antarpegawai.

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1 Definisi Kompensasi

Menurut Mukhtar Rosyid et.al. (2024), Kompensasi adalah Segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non-fisik, Kompensasi dapat disebut sebagai penghargaan ataupun balas jasa dari perusahaan kepada karyawan sebagai

balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada Perusahaan. Aswaruddin et.al (2023), Suatu bentuk imbal jasa atau penghargaan yang diberikan kepada individu karena telah melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang ditugaskannya atau telah mencapai suatu standar atau target yang ditetapkan. Pemberian kompensasi merupakan hak mutlak yang harus diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja kerasnya

Menurut Mubaroq et.al (2023), Imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang akan diterimanya besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan.

Kompensasi dapat disimpulkan sebagai seluruh bentuk imbalan, baik finansial maupun nonfinansial, yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan kinerja mereka, kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasional. Dengan demikian, kompensasi berperan penting tidak hanya sebagai alat penghargaan, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam meningkatkan loyalitas, motivasi, dan kinerja karyawan dalam organisasi.

Teori terbaru yang relevan dengan kompensasi di antaranya adalah Teori Keadilan (*Equity Theory*) yang dikemukakan oleh Adams (2024). Menurut teori ini, karyawan membandingkan rasio antara input yang mereka berikan (seperti waktu, tenaga, dan keahlian) dengan output yang mereka terima (seperti gaji dan penghargaan). Ketika karyawan merasa bahwa rasio ini tidak adil, misalnya merasa diberi kompensasi yang lebih rendah dibandingkan dengan rekan kerja yang sebanding, hal ini dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan mereka dalam

pekerjaan. Oleh karena itu, keadilan dalam pemberian kompensasi sangat penting untuk menjaga semangat dan keterlibatan karyawan.

Selain itu, Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh Vroom (2024), juga relevan dalam konteks kompensasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja keras jika mereka yakin bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, yang pada gilirannya akan diikuti dengan kompensasi yang diinginkan. Dengan kata lain, kompensasi yang memadai menjadi salah satu faktor penting yang meningkatkan harapan karyawan akan hasil yang positif dari kerja keras mereka. Semakin jelas hubungan antara kinerja yang baik dan imbalan yang diterima, semakin tinggi tingkat motivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.4.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:127), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.
   Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.
   Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.
2. Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka Tingkat kompensasi pun rendah.
3. Produktivitas Kerja Karyawan atau Karyawan.
   Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan karyawan atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan karyawan atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4. Biaya Hidup
   Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya Tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.
5. Kondisi Perekonomian Nasional
   Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

2.1.4.3 Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2023), kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diterima pegawai baik berupa uang maupun barang sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2023) meliputi:

1. Gaji dan Upah
   Gaji dan upah merupakan imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan tanggung jawabnya.
2. Insentif
   Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pencapaian prestasi kerja atau keberhasilan dalam memenuhi target tertentu.
3. Tunjangan
   Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang diberikan organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, dan bentuk manfaat lainnya.
4. Fasilitas
   Fasilitas merupakan bentuk kompensasi nonfinansial yang diberikan organisasi untuk mendukung kenyamanan dan kemudahan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Selanjutnya, menurut Sutrisno (2023), kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang diberikan. Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja,

motivasi, dan kinerja pegawai. Adapun indikator kompensasi menurut Sutrisno (2023) yaitu:

1. Kompensasi Finansial Langsung
   Kompensasi yang diterima pegawai secara langsung berupa gaji, upah, dan pembayaran tambahan berdasarkan hasil kerja.
2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung
   Bentuk penghargaan yang diberikan organisasi dalam bentuk tunjangan, perlindungan kesehatan, jaminan sosial, serta manfaat lainnya.
3. Penghargaan dan Apresiasi Kerja
   Bentuk pengakuan organisasi terhadap kontribusi pegawai yang dapat meningkatkan rasa dihargai dan motivasi kerja.
4. Keadilan Kompensasi
   Tingkat kesesuaian kompensasi yang diterima pegawai dibandingkan dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kontribusi yang diberikan.

Menurut Wibowo (2023), kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan finansial, tetapi juga mencakup penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Adapun indikator kompensasi menurut Wibowo (2023) meliputi:

1. Nilai Kompensasi (Compensation Value)
   Nilai kompensasi menggambarkan persepsi pegawai terhadap besarnya penghargaan yang diterima dibandingkan dengan kontribusi, tanggung jawab, dan beban pekerjaan yang dilakukan.
2. Kesesuaian Kompensasi dengan Harapan Pegawai (Compensation Expectation)
   Kesesuaian kompensasi menunjukkan tingkat keselarasan antara kompensasi yang diterima dengan harapan pegawai berdasarkan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan.
3. Penghargaan atas Kontribusi (Recognition of Contribution)
   Penghargaan atas kontribusi menunjukkan sejauh mana organisasi memberikan apresiasi terhadap usaha, pencapaian, dan hasil kerja pegawai.
4. Peluang Pengembangan dan Karier (Career Development Opportunity)
   Pemberian kesempatan pengembangan diri, pelatihan, dan peningkatan karier merupakan bentuk kompensasi nonfinansial yang dapat meningkatkan motivasi pegawai.

5. Kepuasan terhadap Sistem Kompensasi (Compensation Satisfaction)
   Kepuasan terhadap sistem kompensasi menggambarkan penilaian pegawai mengenai apakah sistem pemberian kompensasi telah berjalan secara adil, transparan, dan sesuai dengan ketentuan organisasi.

Dalam penelitian ini, indikator kompensasi mengacu pada Hasibuan (2023) karena indikator tersebut dianggap paling sesuai dengan objek penelitian yaitu pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh. Indikator yang dikemukakan Hasibuan (2023) mampu menggambarkan bentuk kompensasi yang diterima pegawai secara nyata, baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun nonfinansial. Gaji dan upah, insentif, tunjangan, serta fasilitas merupakan aspek yang secara langsung dirasakan oleh pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagi referansi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, serta didukung oleh variabel lingkungan kerja. Hasil ini menegaskan bahwa faktor internal dan eksternal organisasi turut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja. Namun demikian, penelitian ini tidak mengkaji aspek kerja sama tim.

Selanjutnya, penelitian oleh Hidayat dkk. (2024) menemukan bahwa kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kerja sama tim yang

baik mampu meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Akan tetapi, penelitian ini hanya berfokus pada satu variabel independen tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti kepuasan kerja dan kompensasi.

Kemudian, penelitian Lestari dan Nugroho (2024) menyatakan bahwa kerja sama tim dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan pentingnya faktor sosial dan psikologis dalam organisasi. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah tidak digunakannya variabel kepuasan kerja dan kompensasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Putra (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Namun, penelitian ini tidak memasukkan variabel kerja sama tim sebagai faktor yang memengaruhi kinerja.

Terakhir, penelitian Ramadhan dkk. (2025) menemukan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun memiliki kesamaan pada variabel kepuasan kerja dan kompensasi, penelitian ini tidak memasukkan variabel kerja sama tim.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, kerja sama tim, dan kompensasi secara parsial telah terbukti memengaruhi kinerja pegawai. Namun, sebagian besar penelitian masih terbatas pada dua variabel atau menggunakan variabel lain sebagai pengganti. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menggabungkan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif

pada pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III Balai Wilayah Sungai Sumatera I.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Analisis Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, Pratama (2023)	Kuantitatif	Kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif, lingkungan kerja juga signifikan	Sama-sama meneliti variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan kinerja	- Menambahkan variabel lingkungan kerja, bukan kerja sama tim; waktu dan lokasi penelitian berbeda
2	Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai, Hidayat dkk. (2024)	Kuantitatif	Kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai	Sama-sama meneliti variabel kerja sama tim dan kinerja	- Tidak membahas kepuasan kerja dan kompensasi; waktu dan lokasi penelitian berbeda
3	Pengaruh Teamwork dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, Lestari & Nugroho (2024)	Kuantitatif	Teamwork dan motivasi meningkatkan kinerja secara signifikan	Sama-sama meneliti teamwork dan kinerja	- Variabel motivasi menggantikan kepuasan kerja dan kompensasi; waktu dan lokasi penelitian berbeda
4	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, Sari & Putra (2025)	Kuantitatif	Kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Sama-sama meneliti kepuasan kerja, kompensasi, dan kinerja	- Tidak memasukkan variabel kerja sama tim; waktu dan lokasi penelitian berbeda

No	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai, Ramadhan dkk. (2025)	Kuantitatif	Semua variabel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	Sama-sama meneliti kepuasan kerja, kompensasi, dan kinerja	- Tidak menelit kerja sama tim, tetapi disiplin kerja; waktu dan lokasi penelitian berbeda

2.3 Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Kepuasan Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional pegawai yang mencerminkan perasaan senang atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, disiplin, dan tanggung jawab yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut penelitian Sari dan Putra (2025), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dalam konteks pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III Balai Wilayah Sungai Sumatera I, kepuasan kerja diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta kualitas pelaksanaan pekerjaan operasional.

b. Hubungan Kerja Sama Tim (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Kerja sama tim merupakan bentuk kolaborasi antarpegawai dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Kerja sama tim yang baik dapat menciptakan komunikasi yang efektif, koordinasi kerja

yang terarah, serta hubungan kerja yang harmonis antarpegawai. Penelitian Hidayat dkk. (2024) menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kerja sama yang terjalin dalam tim, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Pada Bidang Operasi dan Pemeliharaan III Balai Wilayah Sungai Sumatera I, kerja sama tim sangat penting mengingat pekerjaan operasional membutuhkan koordinasi dan sinergi antarpegawai agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

c. Hubungan Kompensasi (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan. Penelitian Ramadhan dkk. (2025) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target organisasi. Dalam lingkungan Bidang Operasi dan Pemeliharaan III Balai Wilayah Sungai Sumatera I, kompensasi yang memadai diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

d. Hubungan Kepuasan Kerja (X1), Kerja Sama Tim (X2), dan Kompensasi (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y)

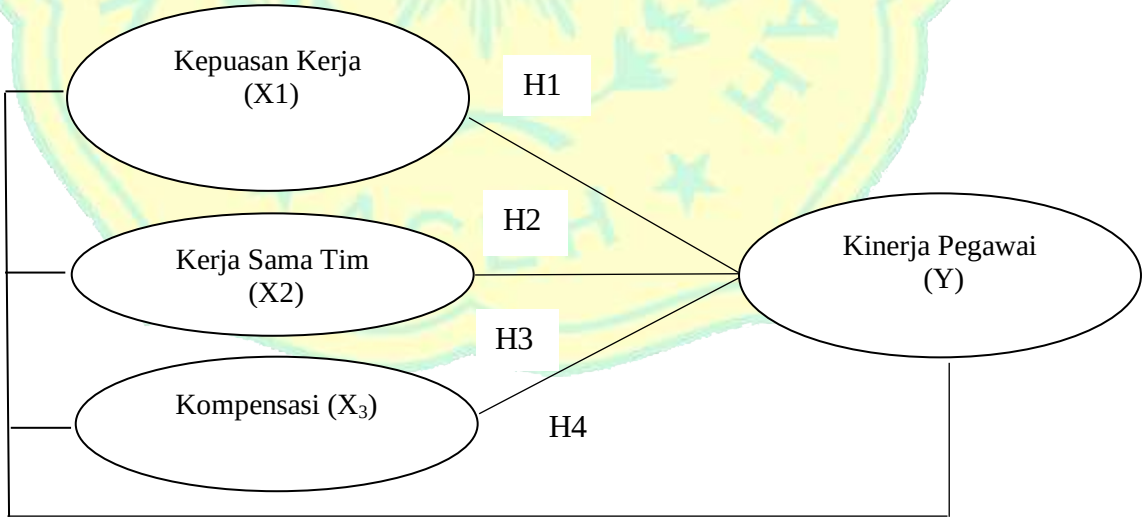
Kepuasan kerja, kerja sama tim, dan kompensasi merupakan faktor-faktor yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat

meningkatkan semangat dan loyalitas pegawai, kerja sama tim yang baik mampu menciptakan koordinasi dan efektivitas kerja, sedangkan kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kombinasi kepuasan kerja yang baik, kerja sama tim yang solid, dan kompensasi yang sesuai diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Bidang Operasi dan Pemeliharaan III Balai Wilayah Sungai Sumatera I secara lebih optimal.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Nugroho (2024) dan Sari & Putra (2025)

2.4 Hipotesis

Dari kerangka diatas kita dapat mengetahui kajian Hipotesis awal yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, dimana:

H1: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh.

H2: Diduga Kerja Sama Tim terhadap kinerja pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh.

H3: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh.

H4: Diduga Kepuasan Kerja, Kerja Sama Tim, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi *valid*, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu Kepuasan Kerja, Kerja Sama Tim, Kompensasi dan kinerja pegawai kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data. Adapun tujuan dari metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan

untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori dan/atau hipotesis tentang suatu fenomena, serta hubungan variabel dalam sebuah populasi.

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh Kepuasan Kerja, Kerja Sama Tim dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Balai Wilayah Sungai Sumatera I yang berlokasi di Jln. Ir. Mohd. Thaher No.14, Lueng Bata, Banda Aceh. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu kepuasan kerja, kerja sama tim, kompensasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2026 sampai dengans selesai. Menurut Suyanto dan Susila dalam Valentin (2020:34), studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	April 2026	Mei 2026	Juni 2026	Juli 2026	Agust 2026
Pengajuan Judul Proposal					
Observasi awal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Pembagian Kuisioner					
Penyusunan Skripsi					
Sidang					

Sumber: Data diolah (2026)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2022:45). Dalam pengertian lain, unit analisis merupakan seluruh hal yang diteliti untuk mendapatkan penjelasan secara ringkas mengenai keseluruhan unit yang dianalisis. Unit analisis juga bisa berupa individu, benda, peristiwa seperti aktivitas individu atau sekelompok orang sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat unit yang diperlukan penulis sebagai alat penunjang selama melakukan penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh dimana peneliti ingin menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan kerja sama tim dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:57). Populasi penlitian ini berfokus pada pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh ini berjumlah 46 orang yang merupakan pegawai keseluruhan.

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2018), "*sampling* penuh merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini umumnya digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 orang, atau ketika peneliti menginginkan hasil dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil."

Oleh karena itu, mengingat jumlah populasi Balai Wilayah Sungai Sumatera I ini berjumlah 46 orang yang merupakan pegawai keseluruhan, maka seluruh populasi tersebut dianggap memadai dan dapat dijangkau untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*census*), di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

   Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, danhasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Arikunto (2020)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku, jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada berkaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas Kepuasan Kerja (X_1), Kerja Sama Tim (X_2) dan Kompensasi (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyan
Variabel Dependen					
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai degan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dewi dan Purnawati (2024)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketapan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja. Dewi dan Purnawati (2024)	Likert	A1-A6
Variabel Independen					
2.	Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan kerja adalah konsep yang kompleks yang melibatkan berbagai faktor multidimensi, seperti kesejahteraan emosional, pengakuan atas prestasi, hubungan sosial yang sehat, peluang pengembangan diri, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan Locke, (2020)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Peluang promosi 4. Supervisi 5. Teman sekerja Wibowo, (2023)	1 – 5	Likert
4.	Kerjasama Tim (X2)	Kerjasama tim didefinisikan sebagai aktivitas yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang saling tergantung dan berkomunikasi secara efektif dalam mencapai	1. Komunikasi Terbuka *(Open Communicatio)* 2. Saling Percaya *(Mutual Trust)* 3. Koordinasi Kerja	1 - 5	Likert

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyan
		tujuan tertentu, (Kinicki dan Williams (2020)	*(Coordination of Efforts)* 4. Komitmen terhadap Tujuan Bersama *(Commitment to Shared Goals*) 5. Tanggung Jawab Bersama *(Shared Responsibility)* 6. Pemecahan Masalah Bersama *(Collaborative Problem Solving)* (Mathis dan Jackson 2023),		
4.	Kompensasi (X3)	Kompensasi adalah Segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non-fisik, Kompensasi dapat disebut sebagai penghargaan ataupun balas jasa dari perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada Perusahaan. (Mukhtar Rosyid etl.al. 2024)	1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Hasibuan (2023),	1 – 5	Likert

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 27. Adapun persamaan moderl Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fromulasikan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e}$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Kerja Sama Tim

X_3 = Kompensasi

b_1, b_2 dan b_3 = Koefisien regresi

e = *Error term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2022). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2022:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha> 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2022:23). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika asym.sig >alpha 0,05 maka data terdistribusi normal tetapi jika asym.sig <alpha 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Indpendent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghozali, 2022:23). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya

heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskeadsitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2022:23).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadapY, X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima Ho dan menolak Ha

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

Ho_1 = Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh.

Ha_1 = Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh.

Ho_2 = Kerja Sama Tim tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh.

Ha_2 = Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh.

Ho_3 = Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh

Ha_3 = Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima Ho dan menolak Ha

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

Ho_4 = Kepuasan Kerja, Kerja Sama Tim dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada

Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh.

Ha_4 = Kepuasan Kerja, Kerja Sama Tim dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Balai Wilayah Sungai Sumatera I

Balai Wilayah Sungai (BWS) Sumatera I merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum yang berada di bawah Direktorat Jenderal Sumber Daya Air. BWS Sumatera I memiliki tugas melaksanakan pengelolaan sumber daya air pada wilayah sungai yang menjadi kewenangannya secara terpadu, mulai dari perencanaan, pembangunan, operasi dan pemeliharaan, konservasi sumber daya air, hingga pengendalian daya rusak air. Keberadaan instansi ini memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pengelolaan sumber daya air yang berkelanjutan serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penyediaan infrastruktur sumber daya air yang andal.

Balai Wilayah Sungai Sumatera I beralamat di Kota Banda Aceh dan memiliki beberapa bidang yang menangani fungsi teknis maupun administrasi. Salah satu bidang yang memiliki peranan penting adalah Bidang Operasi dan Pemeliharaan III, yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kegiatan operasi dan pemeliharaan berbagai infrastruktur sumber daya air sesuai wilayah kerja yang telah ditetapkan. Bidang ini memastikan seluruh sarana dan prasarana sumber daya air, seperti bendung, saluran irigasi, tanggul, embung, dan bangunan pengendali banjir tetap berfungsi secara optimal sehingga dapat memberikan manfaat bagi masyarakat.

Dalam menjalankan tugasnya, Bidang Operasi dan Pemeliharaan III melaksanakan berbagai kegiatan, antara lain penyusunan program operasi dan pemeliharaan, pelaksanaan inspeksi rutin terhadap kondisi infrastruktur, pemeliharaan preventif maupun korektif, pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan, serta koordinasi dengan berbagai pihak terkait dalam rangka menjaga keberlanjutan fungsi jaringan sumber daya air. Seluruh kegiatan tersebut menuntut adanya pegawai yang memiliki kompetensi, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama secara efektif agar target organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan hasil observasi selama penelitian, pegawai pada Bidang Operasi dan Pemeliharaan III memiliki tugas yang cukup kompleks karena tidak hanya melaksanakan pekerjaan administratif, tetapi juga melakukan pengawasan lapangan, koordinasi lintas unit, penyusunan laporan teknis, serta monitoring terhadap kondisi infrastruktur sumber daya air. Aktivitas tersebut menuntut adanya kepuasan kerja yang baik, kerja sama tim yang solid, serta sistem kompensasi yang adil agar mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja pegawai.

Sebagai instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik, Balai Wilayah Sungai Sumatera I terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi pegawai, pembinaan disiplin kerja, peningkatan koordinasi antarbidang, serta pemberian kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku. Selain itu, organisasi juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan kerja yang harmonis sehingga

pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam menghadapi tantangan pengelolaan sumber daya air yang semakin kompleks, Bidang Operasi dan Pemeliharaan III dituntut untuk memiliki pegawai yang mampu bekerja secara profesional, disiplin, dan bertanggung jawab. Kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja, penguatan kerja sama tim, serta pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Balai Wilayah Sungai Sumatera I dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik organisasi yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pegawai pada Bidang Operasi dan Pemeliharaan III memiliki beban kerja yang beragam, membutuhkan koordinasi tim yang tinggi, serta memperoleh sistem kompensasi yang telah diatur dalam ketentuan pemerintah. Kondisi tersebut menjadikan instansi ini relevan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, kerja sama tim, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

a. Visi dan Misi Balai Wilayah Sungai Sumatera I

Visi

"Terwujudnya pengelolaan sumber daya air yang andal, berkelanjutan, dan memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi kesejahteraan masyarakat."

Untuk mewujudkan visi tersebut, Balai Wilayah Sungai Sumatera I melaksanakan misi sebagai berikut.

1. Mengelola sumber daya air secara efektif, efisien, terpadu, dan berkelanjutan.
2. Meningkatkan kualitas pelayanan dalam pembangunan, operasi, dan pemeliharaan infrastruktur sumber daya air.
3. Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme sumber daya manusia dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi.
4. Mendorong koordinasi dan kerja sama dengan pemerintah daerah, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya dalam pengelolaan sumber daya air.
5. Mewujudkan tata kelola organisasi yang akuntabel, transparan, dan berorientasi pada pelayanan publik.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas pegawai yang menjadi objek penelitian. Data karakteristik responden diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 46 pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status pernikahan, dan lama masa kerja. Informasi tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden yang menjadi sampel penelitian. Untuk lebih jelasnya, karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Frekuensi	Presentase
1.	**Jenis Kelamin:**		
	- Laki-laki	39	84,8%
	- Perempuan	7	15,2%
	Jumlah	**46**	**100%**
2.	**Umur:**		
	- ≤ 30 tahun	14	30,4%
	- 30-35 tahun	8	17,4%
	- 36-40 tahun	11	23,9%
	- ≥ 40 tahun	13	28,3%
	Jumlah	**46**	**100%**
3.	**Pendidikan Terakhir:**		
	- SMA	9	19,6%
	- Diploma (D3)	8	17,4%
	- Sarjana (S1)	24	52,2%
	- Pascasarjana (S2/S3)	9	10,8%
	Jumlah	**46**	**100%**
4.	**Status Pernikahan:**		
	- Menikah	34	73,9%
	- Belum Menikah	10	21,7%
	- Pernah Menikah	2	4,4%
	Jumlah	**46**	**100%**
5.	**Lama Masa Kerja:**		
	- ≤ 5 tahun	19	41,3%
	- 5-10 tahun	12	26,1%
	- 11-15 tahun	0	0,0%
	- 16-20 tahun	2	4,3%
	- ≥ 20 tahun	13	28,3%
	Jumlah	**46**	**100%**

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa dari 46 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 39 orang atau 84,8%, sedangkan responden perempuan sebanyak 7 orang atau 15,2%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai pada Bidang Operasi dan Pemeliharaan III Balai Wilayah Sungai Sumatera I masih didominasi oleh laki-laki. Kondisi tersebut sejalan

dengan karakteristik pekerjaan yang lebih banyak berkaitan dengan kegiatan operasional, pemeliharaan infrastruktur sumber daya air, dan pekerjaan teknis di lapangan yang umumnya membutuhkan tenaga serta mobilitas yang tinggi.

Berdasarkan umur, responden didominasi oleh kelompok usia ≤30 tahun sebanyak 14 orang (30,4%), diikuti kelompok usia ≥40 tahun sebanyak 13 orang (28,3%), kelompok usia 36–40 tahun sebanyak 11 orang (23,9%), dan kelompok usia 30–35 tahun sebanyak 8 orang (17,4%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai cukup beragam dan didominasi oleh usia produktif. Kondisi tersebut mencerminkan adanya keseimbangan antara pegawai yang masih muda dengan pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang, sehingga diharapkan mampu menciptakan sinergi dalam pelaksanaan tugas, proses transfer pengetahuan, serta peningkatan efektivitas kerja di lingkungan organisasi.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 24 orang atau 52,2%, diikuti SMA sebanyak 9 orang atau 19,6%, Diploma (D3) sebanyak 8 orang atau 17,4%, dan Pascasarjana (S2/S3) sebanyak 5 orang atau 10,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki kualifikasi pendidikan tinggi yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Tingkat pendidikan yang relatif baik diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam memahami pekerjaan, menyelesaikan permasalahan, beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, serta memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan status pernikahan, mayoritas responden telah menikah sebanyak 34 orang atau 73,9%, sedangkan responden yang belum menikah sebanyak 10 orang atau 21,7% dan responden yang pernah menikah sebanyak 2 orang atau 4,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki tanggung jawab dalam kehidupan berkeluarga. Kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat kedewasaan, tanggung jawab, serta motivasi pegawai dalam bekerja, sehingga diharapkan mampu memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan, komitmen, dan kinerja dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Selanjutnya, berdasarkan lama masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja ≤5 tahun sebanyak 19 orang atau 41,3%, diikuti masa kerja ≥20 tahun sebanyak 13 orang atau 28,3%, masa kerja 5–10 tahun sebanyak 12 orang atau 26,1%, masa kerja 16–20 tahun sebanyak 2 orang atau 4,3%, dan tidak terdapat responden yang memiliki masa kerja 11–15 tahun.

Hal ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai terdiri atas pegawai yang relatif baru serta pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja yang panjang. Kondisi tersebut mencerminkan adanya regenerasi sumber daya manusia di lingkungan Balai Wilayah Sungai Sumatera I, di mana pegawai yang baru bergabung dapat memperoleh pembelajaran dan pengalaman dari pegawai senior. Dengan demikian, kombinasi antara semangat kerja pegawai baru dan pengalaman yang dimiliki pegawai senior diharapkan mampu meningkatkan kerja sama, efektivitas pelaksanaan tugas, serta mendukung pencapaian kinerja organisasi secara optimal.

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan menggunakan *Pearson Product Moment Correlation* dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 27. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan memiliki nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05. Nilai r tabel diperoleh berdasarkan derajat kebebasan (df = n – 2), sehingga dengan jumlah responden sebanyak 46 orang diperoleh df = 44 dan pada taraf signifikansi 5% (*two-tailed*) nilai r tabel sebesar 0,290.

Berdasarkan hasil pengujian validitas, seluruh item pernyataan pada variabel kepuasan kerja, kerja sama tim, kompensasi, dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 serta nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,290). Oleh karena itu, seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas sehingga dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas serta analisis data selanjutnya. Adapun hasil uji validitas secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Variabel	R hitung	R tabel	Status
Item A1	Y	0.919	0.290	Valid
Item A2		0.907	0.290	Valid
Item A3		0.944	0.290	Valid

Item A4		0.864	0.290	Valid
Item A5		0.931	0.290	Valid
Item A6		0.937	0.290	Valid
Item B1	X1	0.776	0.290	Valid
Item B2		0.862	0.290	Valid
Item B3		0.839	0.290	Valid
Item B4		0.859	0.290	Valid
Item B5		0.756	0.290	Valid
Item C1	X2	0.845	0.290	Valid
Item C2		0.717	0.290	Valid
Item C3		0.832	0.290	Valid
Item C4		0.743	0.290	Valid
Item C5		0.822	0.290	Valid
Item C6		0.843	0.290	Valid
Item D1	X3	0.858	0.290	Valid
Item D2		0.872	0.290	Valid
Item D3		0.864	0.290	Valid
Item D4		0.848	0.290	Valid

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kepuasan kerja (X1), kerja sama tim (X2), kompensasi (X3), dan kinerja pegawai (Y) memenuhi kriteria validitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung masing-masing item yang berkisar antara 0,717 sampai dengan 0,944, di mana seluruhnya lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,290 pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dengan jumlah responden sebanyak 46 orang (df = 44). Selain itu, seluruh item juga memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen penelitian mampu mengukur setiap variabel secara tepat dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data pada penelitian ini serta dapat dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas dan analisis data selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keandalan dan konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* yang umum digunakan dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menilai konsistensi jawaban responden terhadap setiap item pernyataan dalam kuesioner.

Menurut Sahir (2021:33), reliabilitas adalah pengujian terhadap kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, di mana semakin tinggi nilai koefisien tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat reliabilitas atau konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakuratan dan konsistensi instrumen penelitian. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.3
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No.	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Kepuasan Kerja (X1)	0.877	0,60	Reliabel
2.	Kerja Sama Tim (X2)	0.889	0,60	Reliabel
3.	Kompensasi (X3)	0.883	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai (Y)	0.962	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.877, Kerja Sama Tim (X2) sebesar 0.889, Kompensasi (X3) sebesar 0.883, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.962. Seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar

dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan dalam analisis data selanjutnya.

4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden merupakan penyajian hasil tanggapan responden terhadap item-item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian. Data ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 46 pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh. Distribusi frekuensi jawaban responden digunakan untuk memberikan gambaran mengenai persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja (X1), kerja sama tim (X2), kompensasi (X3), dan kinerja pegawai (Y). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel-tabel berikut.

4.4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai (Y)

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai	8	17.4	25	54.3	13	28.3	0	0	0	0	3.89

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	dengan standar yang ditetapkan organisasi.											
2	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	9	19.6	24	52.2	13	28.3	0	0	0	0	3.91
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.	10	21.7	24	52.2	12	26.1	0	0	0	0	3.96
4	Saya mampu menggunakan waktu dan sumber daya kerja secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.	8	17.4	28	60.9	10	21.7	0	0	0	0	3.96
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa selalu bergantung pada bantuan orang lain.	7	15.2	27	58.7	12	26.1	0	0	0	0	3.89
6	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.	9	19.6	23	50.0	14	30.4	0	0	0	0	3.89
	Nilai Rerata											**3.91**

Sumber : Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4, hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa secara umum

responden memberikan penilaian yang positif terhadap kinerja mereka. Hal ini terlihat dari nilai rerata (mean) sebesar 3,91, yang termasuk dalam kategori tinggi (setuju). Mayoritas responden memberikan jawaban Setuju pada seluruh indikator, dengan persentase berkisar antara 50,0% hingga 60,9%, diikuti oleh jawaban Sangat Setuju sebesar 15,2% – 21,7% dan Kurang Setuju sebesar 21,7% – 30,4%. Selain itu, tidak terdapat responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS) pada seluruh pernyataan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai menilai dirinya telah mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai standar organisasi, memenuhi target pekerjaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, menggunakan waktu dan sumber daya secara efektif, bekerja secara mandiri, serta memiliki komitmen yang baik terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, berdasarkan nilai rata-rata sebesar 3,91, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Bidang Operasi dan Pemeliharaan III Balai Wilayah Sungai Sumatera I berada pada kategori tinggi, sehingga mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai harapan organisasi.

4.4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (X1)

No	Kepuasan Kerja (X1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menarik dan menyenangkan.	7	15.2	29	63.0	10	21.7	0	0	0	0	3.93
2.	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya.	8	17.4	28	60.9	10	21.7	0	0	0	0	3.96
3.	Saya memiliki kesempatan yang jelas untuk mendapatkan promosi jabatan.	9	19.6	27	58.7	10	21.7	0	0	0	0	3.98
4.	Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam bekerja.	12	26.1	26	56.5	8	17.4	0	0	0	0	4.09
5.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.	7	15.2	28	60.9	11	23.9	0	0	0	0	3.91
	Nilai Rerata											**3.97**

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.5, hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kepuasan Kerja (X1) menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang positif terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan. Hal ini terlihat dari nilai rerata (mean) sebesar 3,97, Mayoritas responden memberikan jawaban Setuju pada seluruh indikator, dengan persentase berkisar antara 56,5% hingga 63,0%, diikuti oleh jawaban Sangat Setuju sebesar 15,2%–26,1% dan Kurang Setuju sebesar 17,4%–23,9%. Selain itu, tidak terdapat

responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS) pada seluruh pernyataan..

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan menarik dan menyenangkan, gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja, memiliki kesempatan memperoleh promosi jabatan, memperoleh arahan yang jelas dari atasan, serta memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan "Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam bekerja" dengan nilai mean sebesar 4,09, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan "Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja" sebesar 3,91. Meskipun demikian, seluruh indikator masih berada pada kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai pada Bidang Operasi dan Pemeliharaan III Balai Wilayah Sungai Sumatera I berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah merasakan kepuasan yang baik terhadap berbagai aspek pekerjaannya.

4.4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kerja Sama Tim

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kerja Sama Tim adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Kerja Sama Tim (X2)

No	Kerja Sama Tim (X2)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Saya dapat berkomunikasi secara terbuka dengan anggota tim.	8	17.4	26	56.5	12	26.1	0	0	0	0	3.91

No	Kerja Sama Tim (X2)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
2.	Saya percaya dengan kemampuan anggota tim saya.	8	17.4	31	67.4	7	15.2	0	0	0	0	4.02
3.	Saya berkoordinasi dengan baik sebelum melaksanakan pekerjaan.	8	17.4	27	58.7	11	23.9	0	0	0	0	3.93
4.	Saya berkomitmen dalam berkontribusi secara maksimal untuk keberhasilan tujuan bersama.	9	19.6	28	60.9	9	19.6	0	0	0	0	4.00
5.	Saya menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya tepat waktu.	9	19.6	27	58.7	10	21.7	0	0	0	0	3.98
6.	Saya bersedia berdiskusi untuk menyelesaikan masalah kerja.	9	19.6	26	56.5	11	23.9					3.96
	Nilai Rerata											**3.96**

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.6, hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kerja Sama Tim (X2) menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang positif terhadap kerja sama tim di lingkungan kerja. Hal ini terlihat dari nilai rerata (mean) sebesar 3,96. Mayoritas responden memberikan jawaban Setuju pada seluruh indikator, dengan persentase berkisar antara 56,5% hingga 67,4%, diikuti oleh jawaban Sangat Setuju sebesar 17,4%–19,6% dan Kurang Setuju sebesar 15,2%–26,1%. Selain itu, tidak terdapat responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS) pada seluruh pernyataan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu berkomunikasi secara terbuka dengan anggota tim, memiliki kepercayaan terhadap kemampuan rekan kerja,

mampu berkoordinasi sebelum melaksanakan pekerjaan, berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama, menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab, serta bersedia berdiskusi dalam menyelesaikan permasalahan kerja. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya percaya dengan kemampuan anggota tim saya" dengan nilai mean sebesar 4,02, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan "Saya dapat berkomunikasi secara terbuka dengan anggota tim" sebesar 3,91. Meskipun demikian, seluruh indikator berada pada kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim pegawai pada Bidang Operasi dan Pemeliharaan III Balai Wilayah Sungai Sumatera I berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah mampu bekerja sama secara efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

4.4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kompensasi (X3)

No	Kompensasi (X3)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	27	28.1	46	47.9	23	24.0	0	0	0	0	3.91
2.	Saya mendapatkan insentif jika mencapai target kerja.	30	31.3	48	50.0	18	18.8	0	0	0	0	4.00
3.	Saya menerima tunjangan yang memadai dari organisasi.	28	29.2	45	46.9	23	24.0	0	0	0	0	3.89

No	Kompensasi (X3)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
4.	Fasilitas kerja yang disediakan organisasi sudah memadai.	28	29.2	51	53.1	17	17.7	0	0	0	0	3.83
	Nilai Rerata											**3.90**

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.7, hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kompensasi (X3) menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang positif terhadap kompensasi yang diberikan oleh organisasi. Hal ini terlihat dari nilai rerata (mean) sebesar 3,90. Mayoritas responden memberikan jawaban Setuju pada seluruh indikator, dengan persentase berkisar antara 46,9% hingga 53,1%, diikuti oleh jawaban Sangat Setuju sebesar 28,1%–31,3% dan Kurang Setuju sebesar 17,7%–24,0%. Selain itu, tidak terdapat responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS) pada seluruh pernyataan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai menilai gaji yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, memperoleh insentif ketika mencapai target kerja, menerima tunjangan yang memadai, serta mendapatkan fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya mendapatkan insentif jika mencapai target kerja" dengan nilai mean sebesar 4,00, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan "Fasilitas kerja yang disediakan organisasi sudah memadai" dengan nilai mean sebesar 3,83. Meskipun demikian, seluruh indikator masih berada pada kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III Balai Wilayah Sungai Sumatera I berada pada kategori

tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa kompensasi yang diterima telah mendukung pelaksanaan pekerjaan mereka dengan baik.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

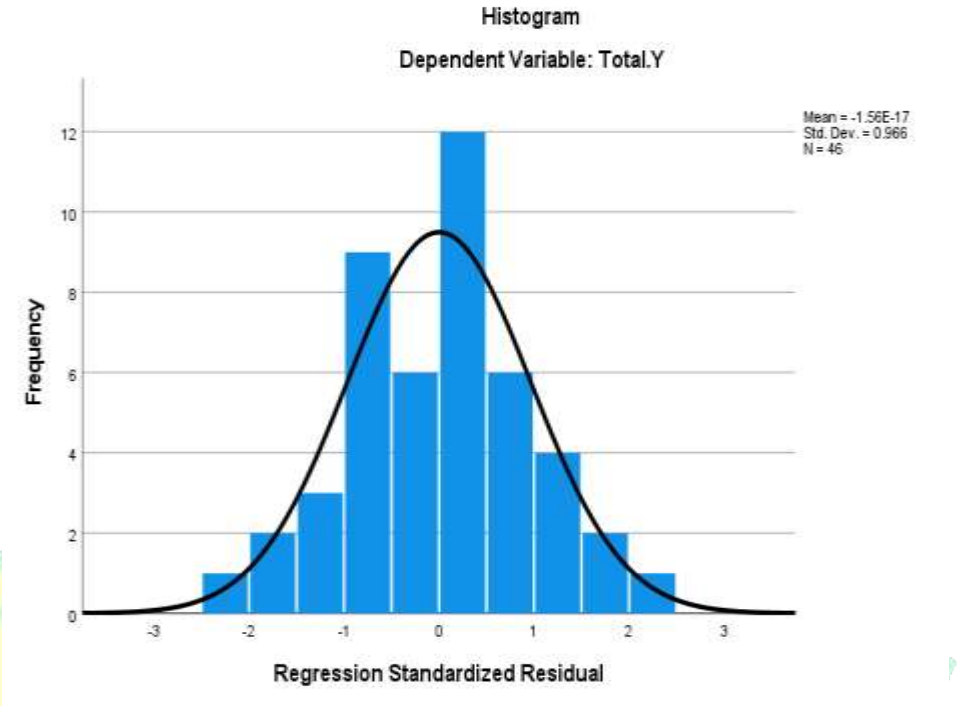
Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov-smirnov *one sampel test* dengan kriteria uji: jika probabilitas signifikan > 0,05 maka data berdistribusi normal. Pengolahan data dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Normalitas

Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0.200
Sig.	0.547

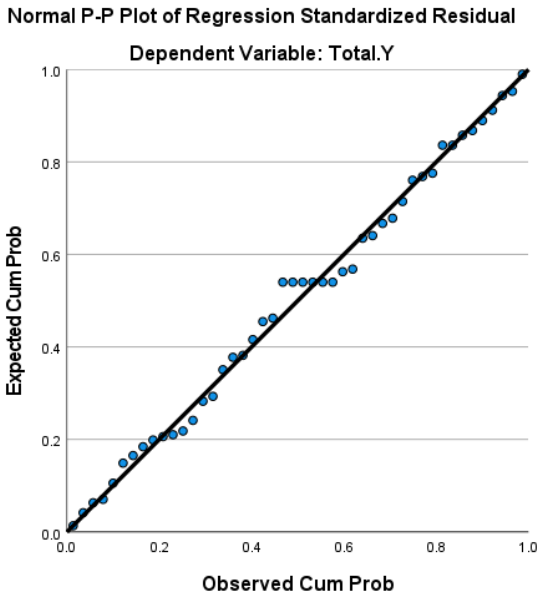
Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.8, hasil pengujian normalitas data residual menggunakan uji *Kolmogorov–Smirnov One Sample Test* menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0.200 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.547. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 (00.547 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi telah terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 4.1 Grafik Histrogram

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa histogram Regression Standardized Residual pada gambar tersebut (variabel dependen: Kinerja Pegawai), Histogram menunjukkan bahwa sebaran residual membentuk pola menyerupai kurva lonceng (bell-shaped curve) dan mengikuti garis kurva normal yang ditampilkan. Sebagian besar nilai residual terkonsentrasi di sekitar nilai nol, dengan penyebaran yang relatif simetris ke kiri dan ke kanan. Hal ini mengindikasikan bahwa residual regresi tidak mengalami penyimpangan ekstrem (skewness) yang berarti.



Gambar 4.2 P-Plot

Berdasarkan Gambar 4.2 hasil P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Pola ini menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal dan tidak terlihat penyimpangan yang signifikan, baik di bagian awal, tengah, maupun akhir grafik.

4.5.2 Uji Multikolonieritas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Pedomam pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, yaitu:

1. Berdasarkan nilai tolerance
   - Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi

- Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

2. Berdasarkan nilai VIF
   - Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
   - Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

Tabel 4.9
Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja (X1)	0.160	6.255
Kerja Sama Tim (X2)	0.182	5.488
Kompensasi (X3)	0.208	4.800

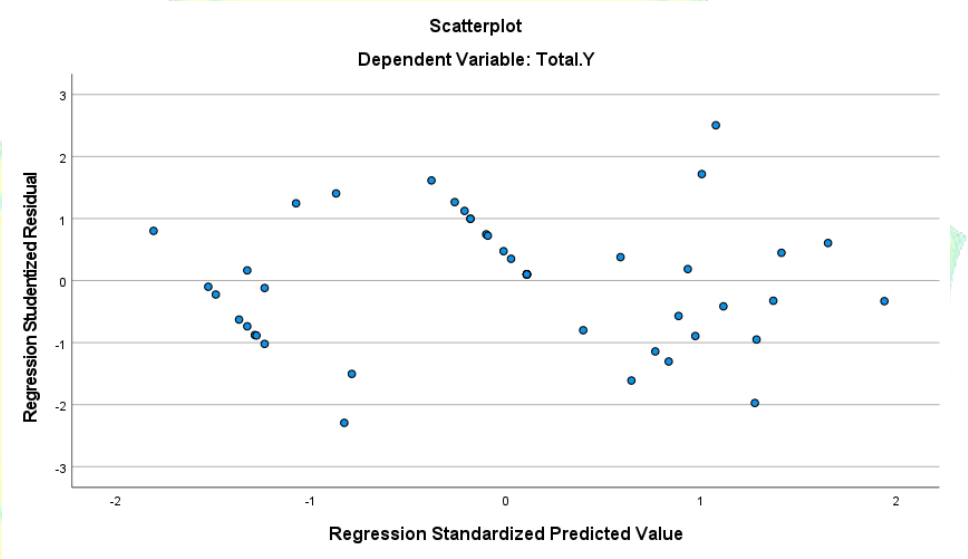
Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0.160 dan VIF sebesar 6.255, variabel kerja sama tim (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0.182 dan VIF sebesar 5.488, sedangkan variabel kompensasi (X3) memiliki nilai tolerance sebesar 0.208dan VIF sebesar 4.800. Seluruh variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Sahir (2021:69) menyatakan “Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain. Jika residual mempunyai varian yang sama, disebut homoskedastisitas dan jika tidak disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS Versi 27.0 melalui grafik scatterplot antara z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu Y-Y prediksi-Y rill). Hasil olah data untuk uji homoskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa titik-titik residual pada scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu, sehingga menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, asumsi klasik homoskedastisitas telah terpenuhi, varians residual bersifat konstan, dan model regresi layak digunakan untuk analisis lanjutan serta pengujian hipotesis secara valid dan reliabel.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis penelitian, analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X1), kerja sama tim (X2), dan kompensasi (X3) sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Coefficients[a]						
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
		B	**Std. Error**	**Beta**		
1	(Constant)	3.174	1.387		2.289	0.027
	Kepuasan Kerja (X1)	0.422	0.166	0.296	2.533	0.015
	Kerja Sama Tim (X2)	0.285	0.132	0.236	2.156	0.037
	Kompensasi (X3)	0.737	0.163	0.463	4.525	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.10, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 3.174 + 0.422X_1 + 0.285X_2 + 0.737X_3}$$

Berdasarkan hasil regresi linier berganda tersebut, dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Konstanta

   Nilai konstanta sebesar 3.174 dengan nilai signifikansi 0.027 (<0,05) menunjukkan bahwa apabila variabel Kepuasan Kerja (X1), Kerja Sama Tim (X2), dan Kompensasi (X3) dianggap bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) tetap memiliki nilai dasar sebesar 3.174.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Variabel Kepuasan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.422, nilai t hitung sebesar 2.533, dan tingkat signifikansi 0.015 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik Kepuasan Kerja yang dilakukan, maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat.

3. Pengaruh Kerja Sama Tim (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Variabel Customer Engagement memiliki koefisien regresi sebesar 0.285, nilai t hitung sebesar 2.156, dan tingkat signifikansi 0.037 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi Kerja Sama Tim sesama pegawai, maka Kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat.

4. Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kerja Sama Tim (Y) Variabel Perceived Value memiliki koefisien regresi sebesar 0.737, nilai t hitung sebesar 4.525, dan tingkat signifikansi 0.000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerja Sama Tim. Selain itu, nilai Standardized Beta terbesar

yaitu 0.737 menunjukkan bahwa Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kerja Sama Tim dibandingkan dengan variabel Kepuasan Kerja dan Kerja Sama Tim.

4.6.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien determinasi dengan symbol (R2) bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dari persamaan regresi tersebut. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	**R**	**R^2**	**Adjusted R^2**	**Std. Error of the Estimate**
1	0.953	0.908	0.902	1.163
a. Predictors: (Constant), Total.X3, Total.X1, Total.X2				
b. Dependent Variable: Total.Y				

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

1. Nilai Koefisien Korelasi (R)

   Nilai R sebesar 0.953 menunjukkan bahwa terdapat hubungan cukup kuat antara variabel kepuasan kerja, kerja sama tim, dan kompensasi dengan kinerja pegawai.

2. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

   Nilai R^2 sebesar 0.908 menunjukkan bahwa 90.8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, kerja sama tim, dan kompensasi, sedangkan 9.2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Nilai Adjusted R

   Nilai Adjusted R^2 sebesar 0.902 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan jumlah sampel, kontribusi kepuasan kerja, kerja sama tim, dan kompensasi dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 90.2%.

4. Std. Error of the Estimate

   Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 1.163 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model regresi relatif kecil, sehingga model regresi yang digunakan cukup baik untuk menjelaskan hubungan antara variabel kepuasan kerja, kerja sama tim, kompensasi dan kinerja pegawai.

4.6.3 Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan tabel, pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji Parsial *(t-test)*

No.	Variabel Idependen	t-hitung	t-tabel	Sig
1.	Kepuasan Kerja (X1)	2.533	1.681	0.015
2.	Kerja Sama Tim (X2)	2.156	1.681	0.037
3.	Kompensasi (X3)	4.525	1.681	0.000

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.12 Uji Parsial (t-test), dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (X1)

   Kepuasan Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,533, lebih besar dari t tabel sebesar 1,681, dengan nilai signifikansi sebesar 0,015. Karena nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

2. Kerja Sama Tim (X2)

   Kerja Sama Tim (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,156, yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,681, dengan nilai signifikansi sebesar 0,037. Karena t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi antaranggota tim, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Kompensasi (X3)

   Kompensasi (X3) memperoleh nilai t hitung sebesar 4,525, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,681, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi pegawai mampu meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Secara parsial, seluruh variabel independen yang terdiri atas Kepuasan Kerja (X1), Kerja Sama Tim (X2), dan Kompensasi (X3) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung masing-masing variabel lebih besar daripada t tabel (1.681) serta nilai signifikansi seluruh variabel lebih kecil dari 0,05. Di antara ketiga variabel tersebut, kompensasi (X3) memiliki nilai t hitung tertinggi (4,525), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai dalam model penelitian ini.

4.6.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada di Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh seperti pada tabel berikut ini:

4.13
Analisis of Variance (Anova)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	F-hitung	F-Tabel	Sig.
1	Regression	562.716	3	187.572	138.737	2.830	0.000
	Residual	56.784	42	1.352			
	Total	619.500	45				

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.13 Analisis of Variance (ANOVA), diperoleh nilai F hitung sebesar 138,737, sedangkan nilai F tabel sebesar 2,830 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena F hitung (138,737) > F tabel (2,830) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1), Kerja Sama Tim (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian layak (fit) untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain, perubahan pada kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel saja, tetapi dipengaruhi secara bersama-sama oleh kepuasan kerja, kerja sama tim, dan kompensasi. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga apabila organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat kerja sama tim, serta memberikan kompensasi yang sesuai, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan yang signifikan.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Kepuasan Kerja, Kerja Sama Tim, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 138,737, lebih besar daripada F tabel sebesar 2,830, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja

(X1), Kerja Sama Tim (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa ketiga variabel independen secara simultan memengaruhi kinerja pegawai dinyatakan diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil dari kombinasi beberapa faktor yang saling mendukung. Kepuasan kerja mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih antusias, kerja sama tim menciptakan koordinasi dan efektivitas dalam penyelesaian tugas, sedangkan kompensasi memberikan motivasi dan penghargaan atas kontribusi pegawai. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa organisasi perlu menerapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh. Upaya meningkatkan kepuasan kerja harus diiringi dengan pembentukan budaya kerja sama tim yang solid serta sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja pegawai. Dengan memperhatikan ketiga aspek tersebut secara bersamaan, organisasi akan lebih mudah meningkatkan produktivitas pegawai, mencapai target organisasi, serta menciptakan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dan berdaya saing. Selain itu, berdasarkan hasil uji parsial, variabel kompensasi merupakan faktor yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan sistem kompensasi dapat menjadi salah satu

prioritas utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di Balai Wilayah Sungai Sumatera I.

4.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,533, lebih besar dari t tabel sebesar 1,681, dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya, baik yang berkaitan dengan lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, maupun penghargaan yang diterima. Pegawai yang merasa puas akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, lebih disiplin, lebih bertanggung jawab, serta memiliki komitmen untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, apabila tingkat kepuasan kerja rendah, maka motivasi pegawai cenderung menurun sehingga dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas pekerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Balai Wilayah Sungai Sumatera I. Kondisi ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, serta memperhatikan kebutuhan pegawai agar tingkat kepuasan kerja tetap terjaga. Semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4.7.3 Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel Kerja Sama Tim (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,156, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,681, dengan nilai signifikansi sebesar 0,037 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima.

Kerja sama tim merupakan kemampuan anggota organisasi untuk saling berkoordinasi, berkomunikasi, saling membantu, serta bekerja secara kolaboratif dalam menyelesaikan pekerjaan. Organisasi yang memiliki kerja sama tim yang baik akan lebih mudah mencapai target karena setiap anggota memiliki rasa tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan tugas. Komunikasi yang efektif antarpegawai juga mampu meminimalkan kesalahan kerja, mempercepat penyelesaian pekerjaan, dan meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas.

Pada Bidang Operasi dan Pemeliharaan III, kerja sama tim memiliki peranan yang sangat penting mengingat sebagian besar pekerjaan memerlukan koordinasi antarpegawai dalam pelaksanaan operasional maupun pemeliharaan infrastruktur. Oleh karena itu, semakin baik hubungan kerja, komunikasi, dan koordinasi antarpegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kerja sama tim akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas serta efektivitas kerja pegawai.

4.7.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel Kompensasi (X3) memperoleh nilai t hitung sebesar 4,525, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,681, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diterima pegawai sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik berupa gaji, tunjangan, insentif, maupun penghargaan lainnya. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja akan meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Pegawai yang merasa memperoleh penghargaan yang layak cenderung memiliki loyalitas tinggi, disiplin, dan terdorong untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya. Hal tersebut terlihat dari nilai t hitung sebesar 4,525, yang merupakan nilai tertinggi di antara seluruh variabel independen. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi pegawai mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, dan semangat kerja sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu terus memperhatikan sistem kompensasi agar tetap adil, kompetitif, dan mampu meningkatkan kesejahteraan pegawai.

4.8 Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara kepuasan kerja, kerja sama tim, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini memperkuat teori-teori manajemen yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor psikologis, sosial, dan ekonomi yang saling melengkapi dalam menciptakan perilaku kerja yang produktif.

Selain itu, hasil penelitian ini memperkuat berbagai penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa peningkatan kepuasan kerja, terciptanya kerja sama tim yang efektif, serta pemberian kompensasi yang adil akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi merupakan

variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan model penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, baik dengan menambahkan variabel lain maupun menggunakan objek penelitian yang berbeda.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan gambaran kepada pimpinan Bidang Operasi dan Pemeliharaan III Balai Wilayah Sungai Sumatera I bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan perhatian terhadap beberapa aspek secara bersamaan, yaitu kepuasan kerja, kerja sama tim, dan kompensasi. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan kesempatan pengembangan karier, membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai, serta menciptakan budaya kerja yang saling mendukung. Upaya tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga pegawai lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

Di samping itu, organisasi perlu memperkuat kerja sama tim melalui koordinasi dan komunikasi yang baik. Kompensasi sebagai variabel yang paling dominan juga perlu terus dievaluasi agar adil dan sesuai dengan beban serta prestasi kerja pegawai. Dengan demikian, motivasi, produktivitas, dan kinerja pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berikut Kesimpulan dan Saran yang disusun berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja, Kerja Sama Tim, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Operasi dan Pemeliharaan III pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera I Banda Aceh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesimpulan Variabel Kepuasan Kerja

   Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel kepuasan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,533, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,681, dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Kesimpulan Variabel Kerja Sama Tim

   Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel kerja sama tim memperoleh nilai t hitung sebesar 2,156, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,681, dengan nilai signifikansi sebesar 0,037 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi yang baik antarpegawai mampu meningkatkan

efektivitas penyelesaian pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

3. Kesimpulan Variabel Kompensasi

   Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel kompensasi memperoleh nilai t hitung sebesar 4,525, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,681, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di antara seluruh variabel independen, kompensasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas pegawai.

4. Kesimpulan Secara Simultan

   Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 138,737, lebih besar daripada F tabel sebesar 2,830, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, kerja sama tim, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui peningkatan kepuasan kerja, penguatan kerja sama tim, serta pemberian kompensasi yang sesuai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran untuk Variabel Kepuasan Kerja

   Pimpinan Bidang Operasi dan Pemeliharaan III Balai Wilayah Sungai Sumatera I disarankan untuk terus meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, membuka kesempatan pengembangan kompetensi, serta membangun komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan mendorong pegawai memberikan kinerja yang lebih optimal.

2. Saran untuk Variabel Kerja Sama Tim

   Organisasi perlu memperkuat budaya kerja sama tim melalui peningkatan koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi antarpegawai. Selain itu, kegiatan seperti rapat koordinasi rutin, diskusi tim, pelatihan kerja sama (team building), serta pembagian tugas yang jelas perlu terus ditingkatkan agar setiap pegawai mampu bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Saran untuk Variabel Kompensasi

   Karena kompensasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, maka organisasi disarankan untuk terus mengevaluasi sistem kompensasi agar tetap adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja serta prestasi pegawai. Selain kompensasi finansial, organisasi juga dapat meningkatkan kompensasi nonfinansial, seperti pemberian penghargaan, kesempatan promosi jabatan, pelatihan, serta

pengakuan atas kinerja yang baik guna meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai.

4. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

   Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan *employee engagement*. Selain itu, penelitian mendatang dapat dilakukan pada instansi atau sektor yang berbeda dengan cakupan jumlah responden yang lebih besar, sehingga hasil penelitian dapat memberikan tingkat generalisasi yang lebih luas. Penggunaan metode analisis yang lebih komprehensif, seperti *Structural Equation Modeling* (SEM) atau *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), juga dapat dipertimbangkan untuk menganalisis hubungan antarvariabel secara lebih mendalam serta memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Adams. (2024). *Equity Theory and Employee Motivation in Organizational Behavior*.

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Aswaruddin, A., et al. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 45–56.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2022). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Press.

Dewi, N. L. P., & Purnawati, N. K. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Manajemen*, 13(2), 200–210.

Daft, R. L. (2021). *Management* (14th ed.). Cengage Learning.

Ghozali, I. (2022). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Isvandiari, A., & Idris, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jacobson. (2022). *Performance Management and Employee Performance Evaluation*.

Kinicki, A., & Williams, B. K. (2020). *Management: A practical introduction*. New York: McGraw-Hill Education.

Kristianti. (2023). *Penilaian Kinerja Pegawai dalam Organisasi*.

Kuvaas, B. (2023). Work-life balance and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 44(1), 90–110.

Lestari, D., & Nugroho, A. (2024). Pengaruh teamwork dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 50–60.

Locke, E. A. (2020). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 213–245.

Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). Information Age Publishing.

Luthans, F. (2023). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2023). *Human resource management*. Boston: Cengage Learning.

Melati, R., & Kharismasyah, A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 800–810.

Mubaroq, A., et al. (2023). Analisis kompensasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen SDM*, 6(1), 30–40.

Mukhtar Rosyid, M., et al. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 100–110.

Mulya, L. P. R. R. (2026). *Kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh kerja sama tim dan komunikasi terhadap kinerja pegawai*. E-Jurnal Manajemen, 15(1).

Novitasari, D., & Bkahri, S. (2023). Pengaruh kinerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 9(3), 970–980.

Presilawati. (2023). *Pengukuran Kinerja Pegawai dalam Organisasi*.

Pratama, R. (2023). Analisis kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Modern*, 7(2), 120–130.

Ramadhan, F., et al. (2025). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Terapan*, 11(1), 70–80.

Ramlall, S. (2022). Employee recognition and job satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(2), 50–60.

Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th Global ed.). Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior*. Pearson.

Saks, A. M. (2022). *Employee Engagement and Job Satisfaction in the Workplace*.

Sari, N., & Putra, R. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(1), 10–20.

Sedarmayanti. (2022). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (dalam Wibowo). (2023). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Syahputra, B., & Susanti, D. (2023). Penilaian kinerja pegawai dalam organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(4), 1070–1080.

Vroom, V. H. (2024). *Expectancy theory and motivation*. New York: Wiley.

Wibowo. (2023). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Yanti, R., & Musyidi, M. (2022). Pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(2), 280–290.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

"PENGARUH KEPUASAN KERJA, KERJA SAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG OPERASI DAN PEMELIHARAAN III PADA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA AIR BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA I BANDA ACEH "

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya sangat menghargai bantuan Bapak/Ibu yang telah menjawab semua bertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada Bapak/Ibu sendiri.

B. Petunjuk Pengisian:

1. Bapak/ibu dimohon untuk mengisi identitas responden yang disediakan.
2. Untuk mengisi pertanyaan – pertanyaan di bawah ini, bapak/ibu di mohon untuk memberikan jawaban dengan checklist (√) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan Skor Penelitian:
5 = Sangat Setuju (SS)
4 = Setuju (S)
3 = Kurang Setuju (KS)
2 = Tidak Setuju (TS)
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

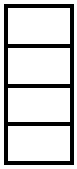
C. Identitas Responden:

1. Jenis Kelamin:
   - Laki-Laki ☐
   - Perempuan ☐

2. Usia:
   - ≤ 30 tahun ☐
   - 30-35 tahun ☐
   - 36-40 tahun ☐
   - ≥ 40 tahun ☐

3. Pendidikan Terakhir:

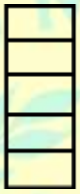
- SMA
- Diploma (D3)
- Sarjana (S1)
- Pascasarjana (S2-S3)



4. Status Pernikahan:
- Menikah
- Belum Menikah
- Pernah Menikah



5. Lama Masa Kerja:
- ≤ 5 tahun
- 5-10 tahun
- 11-15 tahun
- 16-20 tahun
- ≥ 20 tahun



D. Variable Penelitian:

1. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.					
2.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.					
4.	Saya mampu menggunakan waktu dan sumber daya kerja secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa selalu bergantung pada bantuan orang lain.					
6.	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.					

2. Kepuasan Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menarik dan menyenangkan.					
2.	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya.					
3.	Saya memiliki kesempatan yang jelas untuk mendapatkan promosi jabatan.					
4.	Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam bekerja.					
5.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.					

3. Kerja Sama Tim (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya dapat berkomunikasi secara terbuka dengan anggota tim.					
2.	Saya percaya dengan kemampuan anggota tim saya.					
3.	Saya berkoordinasi dengan baik sebelum melaksanakan pekerjaan.					
4.	Saya berkomitmen dalam berkontribusi secara maksimal untuk keberhasilan tujuan bersama.					
5.	Saya menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya tepat waktu.					
6.	Saya bersedia berdiskusi untuk menyelesaikan masalah kerja.					

4. Kompensasi (X3)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Saya mendapatkan insentif jika mencapai target kerja.					
3.	Saya menerima tunjangan yang memadai dari organisasi.					
4.	Fasilitas kerja yang disediakan organisasi sudah memadai.					

Lampiran 2. Data Tabulasi

Responden	Kinerja Pegawai (Y)							Kepuasan Kerja (X1)						Kerjasama Tim (X2)							Kompensasi (X3)				
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	Total	B1	B2	B3	B4	B5	Total	C1	C2	C3	C4	C5	C6	Total	D1	D2	D3	D4	Total
1	4	4	4	3	4	3	22	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	14
2	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	5	21	4	5	5	4	5	4	27	4	4	5	5	18
3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	3	4	22	3	4	4	4	15
4	4	5	4	4	5	5	27	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	5	28	4	5	4	4	17
5	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	3	12
6	5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	17
7	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	3	12
8	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
9	3	3	4	4	4	3	21	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	3	13
10	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	18
11	3	3	3	4	3	3	19	4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	3	4	21	3	4	4	3	14
12	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	4	17	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	4	13
13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
14	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	4	5	26	5	5	4	5	19
15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	4	15
16	3	3	3	4	3	3	19	3	3	4	3	3	16	3	4	4	3	3	4	21	3	4	3	3	13
17	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	12
18	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
20	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	16	4	4	3	4	3	3	21	3	4	3	3	13
21	4	5	5	5	5	5	29	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	5	4	27	5	5	4	4	18
22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	25	4	4	5	4	17
23	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	4	4	18	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	12
24	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	5	27	4	4	5	5	18
25	3	3	3	4	3	3	19	3	4	3	4	3	17	4	4	3	4	3	3	21	3	3	3	3	12
26	4	5	4	4	4	4	25	4	5	5	5	4	23	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	5	17
27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	15
28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	4	19
29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
30	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	5	29	5	4	4	4	17
31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
32	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	20
33	4	5	4	4	4	5	26	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	4	5	27	4	4	4	4	16
34	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	4	17	4	4	4	3	3	4	22	4	3	4	3	14
35	5	5	5	4	4	4	27	4	5	4	5	5	23	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	4	18
36	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	4	23	5	5	4	5	5	4	28	4	5	5	5	19
37	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	15
38	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	16
39	4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	4	25	5	5	5	4	19
40	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	4	3	17	4	3	3	4	4	3	21	3	3	3	3	12
41	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12
42	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	16
43	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	3	15
44	5	4	5	4	4	4	26	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	5	19
45	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16
46	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16

Lampiran 3. Hasil SPSS Out Put

Hasil Distribusi Frekuensi Variabel kinerja pegawai (Y)

FREQUENCIES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 Total.Y

Frequencies

Statistics

		A1	A2	A3	A4	A5	A6	Total.Y
N	Valid	46	46	46	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.89	3.91	3.96	3.96	3.89	3.89	23.50

Frequency Table

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	28.3	28.3	28.3
	4	25	54.3	54.3	82.6
	5	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	28.3	28.3	28.3
	4	24	52.2	52.2	80.4
	5	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	26.1	26.1	26.1
	4	24	52.2	52.2	78.3
	5	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	21.7	21.7	21.7
	4	28	60.9	60.9	82.6
	5	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	26.1	26.1	26.1
	4	27	58.7	58.7	84.8
	5	7	15.2	15.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	30.4	30.4	30.4
	4	23	50.0	50.0	80.4
	5	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Hasil Distribusi Frekuensi Variabel kepuasan kerja (X1)

FREQUENCIES VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 Total.X1

Frequencies

		B1	B2	B3	B4	B5	Total.X1
N	Valid	46	46	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.93	3.96	3.98	4.09	3.91	19.87

Frequency Table

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	21.7	21.7	21.7
	4	29	63.0	63.0	84.8

	5	7	15.2	15.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	21.7	21.7	21.7
	4	28	60.9	60.9	82.6
	5	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	21.7	21.7	21.7
	4	27	58.7	58.7	80.4
	5	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	17.4	17.4	17.4
	4	26	56.5	56.5	73.9
	5	12	26.1	26.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	23.9	23.9	23.9
	4	28	60.9	60.9	84.8
	5	7	15.2	15.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Hasil Distribusi Frekuensi Variabel kerja sama tim (X2)

FREQUENCIES VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5 C6 Total.X2

Frequencies

Statistics

		C1	C2	C3	C4	C5	C6	Total.X2
N	Valid	46	46	46	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.91	4.02	3.93	4.00	3.98	3.96	23.80

Frequency Table

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	26.1	26.1	26.1
	4	26	56.5	56.5	82.6
	5	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	15.2	15.2	15.2
	4	31	67.4	67.4	82.6
	5	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	23.9	23.9	23.9
	4	27	58.7	58.7	82.6
	5	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	3	9	19.6	19.6	19.6
	4	28	60.9	60.9	80.4
	5	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	21.7	21.7	21.7
	4	27	58.7	58.7	80.4
	5	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	23.9	23.9	23.9
	4	26	56.5	56.5	80.4
	5	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Hasil Distribusi Frekuensi Variabel kompensasi (X3)

FREQUENCIES VARIABLES=D1 D2 D3 D4 Total.X3

Frequencies

Statistics

		D1	D2	D3	D4	Total.X3
N	Valid	46	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.91	4.00	3.89	3.83	15.63

Frequency Table

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	26.1	26.1	26.1
	4	26	56.5	56.5	82.6
	5	8	17.4	17.4	100.0

	Total	46	100.0	100.0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	21.7	21.7	21.7
	4	26	56.5	56.5	78.3
	5	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	28.3	28.3	28.3
	4	25	54.3	54.3	82.6
	5	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	34.8	34.8	34.8
	4	22	47.8	47.8	82.6
	5	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Hasil Uji Validitas Variabel kinerja pegawai (Y)

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 Total.Y
```

Correlations

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	A6	Total.Y
A1	Pearson Correlation	1	.787**	.934**	.720**	.795**	.814**	.919**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46

A2	Pearson Correlation	.787**	1	.818**	.702**	.829**	.842**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
A3	Pearson Correlation	.934**	.818**	1	.803**	.835**	.802**	.944**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
A4	Pearson Correlation	.720**	.702**	.803**	1	.758**	.787**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
A5	Pearson Correlation	.795**	.829**	.835**	.758**	1	.907**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
A6	Pearson Correlation	.814**	.842**	.802**	.787**	.907**	1	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
Total.Y	Pearson Correlation	.919**	.907**	.944**	.864**	.931**	.937**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel kepuasan kerja (X1)

CORRELATIONS
/VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 Total.X1

Correlations

Correlations

		B1	B2	B3	B4	B5	Total.X1
B1	Pearson Correlation	1	.569**	.668**	.510**	.449**	.776**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46

B2	Pearson Correlation	.569**	1	.648**	.755**	.553**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
B3	Pearson Correlation	.668**	.648**	1	.626**	.487**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46
B4	Pearson Correlation	.510**	.755**	.626**	1	.609**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
B5	Pearson Correlation	.449**	.553**	.487**	.609**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46
Total.X1	Pearson Correlation	.776**	.862**	.839**	.859**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel kerja sama tim (X2)

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5 C6 Total.X2
```

Correlations

Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5	C6	
C1	Pearson Correlation	1	.588**	.559**	.638**	.617**	.648**	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
C2	Pearson Correlation	.588**	1	.540**	.365*	.476**	.524**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.013	.001	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
C3	Pearson Correlation	.559**	.540**	1	.489**	.632**	.768**	.832**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
C4	Pearson Correlation	.638**	.365*	.489**	1	.595**	.475**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.001		.000	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
C5	Pearson Correlation	.617**	.476**	.632**	.595**	1	.615**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
C6	Pearson Correlation	.648**	.524**	.768**	.475**	.615**	1	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
Total.X2	Pearson Correlation	.845**	.717**	.832**	.743**	.822**	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.845**
	N	46	46	46	46	46	46	46

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel kompensasi (X3)

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=D1 D2 D3 D4 Total.X3
```

Correlations

Correlations

		D1	D2	D3	D4	Total.X3
D1	Pearson Correlation	1	.706**	.627**	.631**	.858**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
D2	Pearson Correlation	.706**	1	.692**	.611**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
D3	Pearson Correlation	.627**	.692**	1	.657**	.864**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46
D4	Pearson Correlation	.631**	.611**	.657**	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46
Total.X3	Pearson Correlation	.858**	.872**	.864**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel kinerja pegawai (Y)

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel kepuasan kerja (X1)

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	5

Hasil Uji Reliabilitas Variabel kerja sama tim (X2)

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5 C6
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel kompensasi (X3)

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=D1 D2 D3 D4
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	4

Hasil Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953[a]	.908	.902	1.163

a. Predictors: (Constant), Total.X3, Total.X2, Total.X1

b. Dependent Variable: Total.Y

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	562.716	3	187.572	138.737	.000[b]
	Residual	56.784	42	1.352		
	Total	619.500	45			

a. Dependent Variable: Total.Y

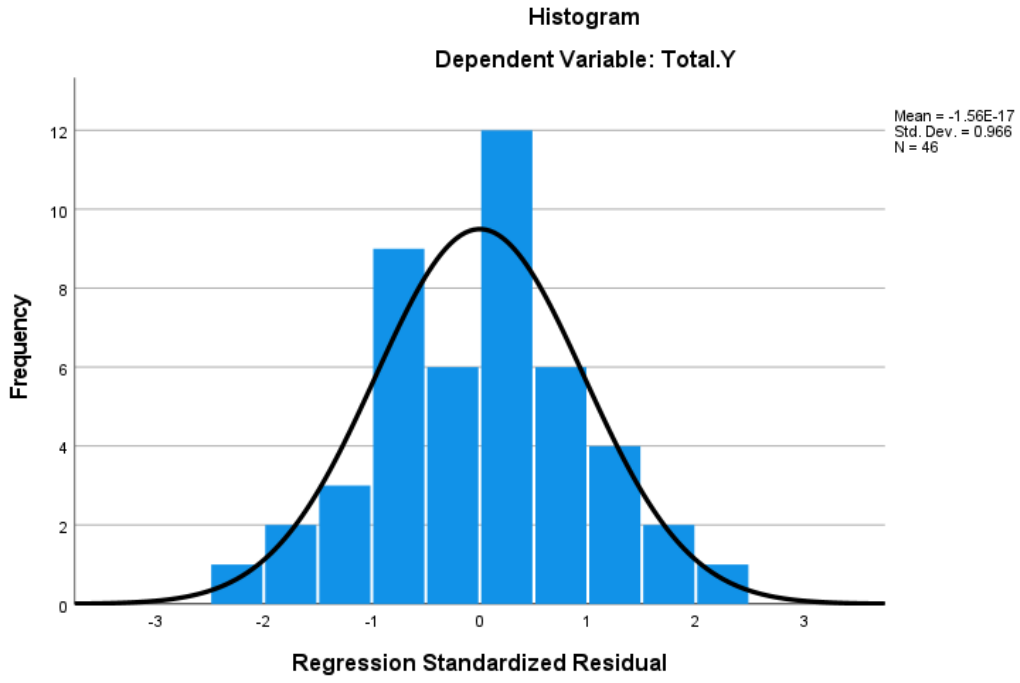
b. Predictors: (Constant), Total.X3, Total.X2, Total.X1

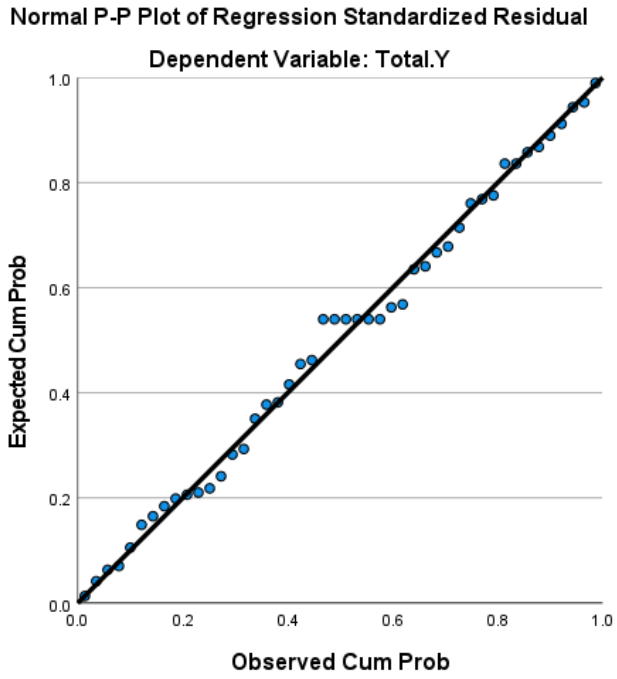
Coefficients[a]

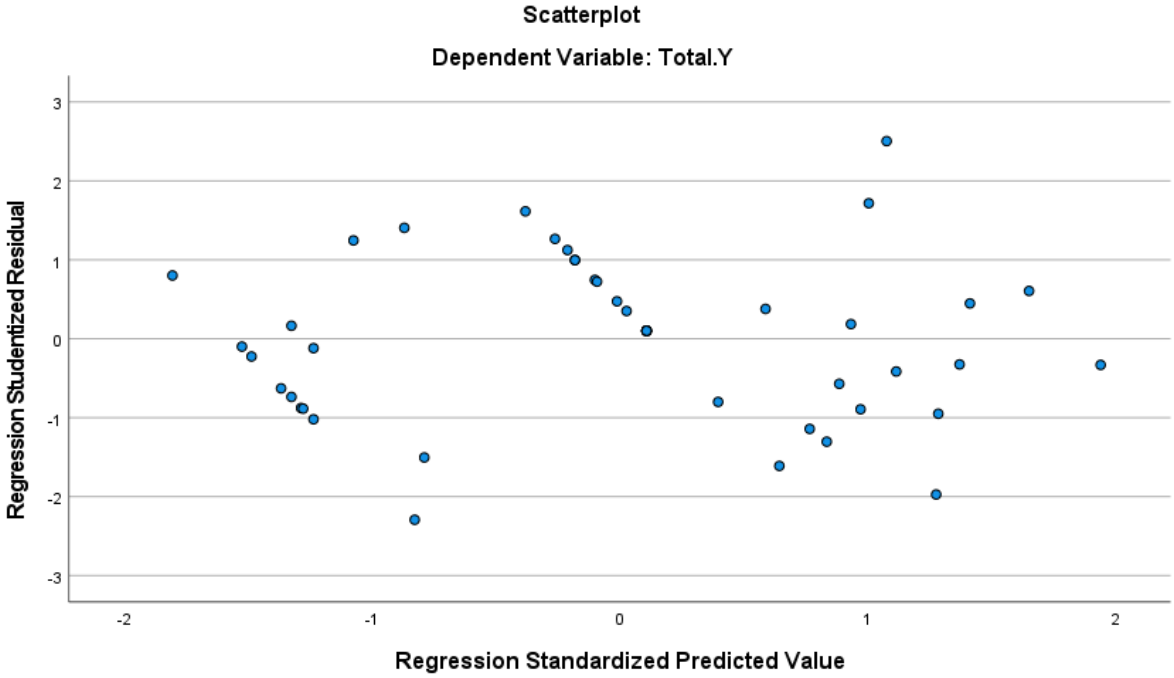
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.174	1.387		-2.289	.027		
	Total.X1	.422	.166	.296	2.533	.015	.160	6.255
	Total.X2	.285	.132	.236	2.156	.037	.182	5.488
	Total.X3	.737	.163	.463	4.525	.000	.208	4.800

a. Dependent Variable: Total.Y

Charts




Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Total.Y
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0.0
0.2
0.4
0.6
0.8
1.0


Scatterplot
Dependent Variable: Total.Y
Regression Studentized Residual
Regression Standardized Predicted Value
3
2
1
0
-1
-2
-3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			46
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.12332785
Most Extreme Differences	Absolute		.085
	Positive		.060
	Negative		-.085
Test Statistic			.085
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.547
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.534
		Upper Bound	.560

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Lampiran 4 Nilai R tabel, T Tabel dan F tabel

NILAI R-TABEL

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

NILAI T-TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

Pr / df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

NILAI F-TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89