

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Balai Kesehatan Kerja Pelayaran Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Tanjung Priok Jakarta Utara

Dwi Erni Miliyawati ^{1*}, Akhmad Hidayat Rahardian ²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹ miliyawatidwierni@gmail.com; ²rahadian.ah@gmail.com

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history :

Received : Maret 19, 2025

Revised : Mei 20, 2025

Accepted : Juni 12, 2025

Keywords :

Organizational Culture;

Competence;

Compensation;

Motivation;

Motivation can be understood as a change in energy within an individual, marked by the emergence of feelings and preceded by a response to a goal. This research aims to analyze and evaluate the simultaneous influence of organizational culture, competence, and compensation on employee work motivation at the Maritime Occupational Health Center, Directorate General of Sea Transportation, Tanjung Priok, North Jakarta. The population and sample of this research consist of 57 civil servant employees at the Maritime Occupational Health Center. Data processing was conducted using SPSS version 25.0, and the results confirmed that the variables of organizational culture (X1), employee competence (X2), and compensation (X3) collectively have a positive and significant influence on work motivation (Y). The F-test results indicate that the calculated F-value is 39.988, with a significance level of 0.00, whereas the F-table value is 2.67. Since the calculated F-value (39.988) is greater than the F-table value (2.67) and the significance level (0.00) is lower than the probability significance threshold ($\alpha = 0.05$), H_0 is rejected, and H_1 is accepted. This confirms that organizational culture, employee competence, and compensation collectively have a positive and significant impact on work motivation. The contribution of these three variables to work motivation is 69.4%, while the remaining 30.6% is influenced by other factors not included in the model.



Copyright (c) 2026

Jurnal Reformasi Administrasi:

Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan

Masyarakat Madani

PENDAHULUAN

Sesuai dengan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia PM.73 Tahun 2021 tentang Organisasi dan tata kerja Balai Kesehatan Kerja Pelayaran yang selanjutnya di singkat BKKP merupakan Unit Pelaksanaan Teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut. Melalui sistem reformasi birokrasi yaitu “Terwujudnya pelayanan transportasi yang handal, berdaya saing dan memberikan nilai tambah”. Hal ini berdampak pada capaian kinerja yang sejalan capaian organisasi yang selanjutnya akan meningkatnya motivasi kerja pegawai. Motivasi pegawai selalu berkaitan dengan target kerja pegawai di Balai Kesehatan Kerja Pelayaran yang saat ini masih belum optimal. Hal tersebut dibuktikan melalui realisasi kinerja yang masih jauh dari target yang ditetapkan oleh organisasi. Terjadi penurunan rata-rata realisasi kerja pada Tahun 2023 di angka 86,75% dari target yang ditetapkan 100% pada tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1. Realisasi Kinerja Balai Kesehatan Kerja Pelayaran Tahun 2021 s/d 2023

Jabatan	Target Rencana Kerja	Tahun Realisasi Kinerja		
		2021	2022	2023
Kasubbag	100%	89 %	93 %	92 %
Kepala Seksi	100%	87 %	90 %	89 %
Fungsional Tertentu	100%	84 %	86 %	85 %
Fungsional Umum	100%	79 %	82 %	81 %
Rata-Rata		84,75%	87,75%	86,75%

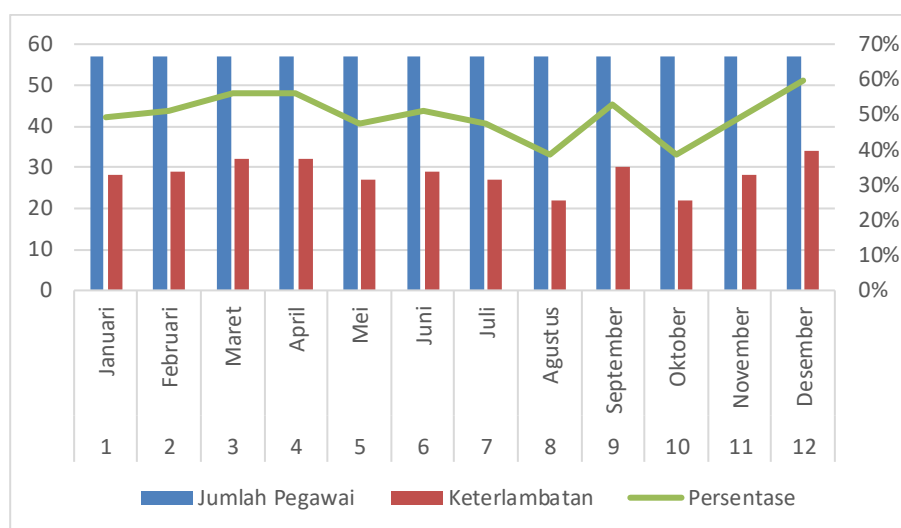
Sumber : Data kepegawaian BKKP Tahun 2023



Fenomena yang lain terjadi di Balai Kesehatan Kerja Pelayaran Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Tanjung Priok Jakarta Utara, motivasi kerja pegawai terindikasi dari berbagai hal seperti pegawai yang tidak berada di tempat pada saat jam kerja, tingkat kehadiran maupun keterlambatan pegawai.

Adanya Surat Keputusan Kepala Balai Kesehatan Kerja Pelayaran Nomor KP.006/1/3BKPP-2024 tanggal 3 Januari 2024 terdapat 8 pegawai Balai Kesehatan Kerja Pelayaran yang dipindah tugas karena pada tahun 2023 pegawai tersebut mempunyai berbagai masalah terkait motivasi kerja dan 2 pegawai dipindah tugaskan karena kebutuhan SDM di Divisi tersebut. Berdasarkan dokumentasi Balai Kesehatan Kerja Pelayaran Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Tanjung Priok Jakarta Utara, diperoleh data tingkat keterlambatan pegawai yang mencerminkan penurunan tingkat motivasi kerja pegawai seperti yang disajikan pada grafik berikut ini :

Grafik 1. Tingkat keterlambatan pegawai



Pada data grafik diatas menunjukkan banyaknya jumlah pegawai yang terlambat masuk kerja, dimana pada bulan Desember 2023 adanya pegawai yang memiliki tingkat keterlambatan paling tinggi sebesar (60%). Hal ini mencerminkan motivasi kerja pegawai yang rendah. Berdasarkan pengamatan peneliti menganalisa kegiatan pegawai, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai menurun dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya: (1) masih ada pegawai yang bermalasan; (2) pegawai merasa banyaknya tuntutan yang diberikan oleh atasan karena kurangnya SDM; (3) terdapat beberapa pegawai yang sering terlambat masuk kantor; (4) peran pimpinan menjadi faktor penting yang dapat memotivasi pegawai, (5) adanya budaya yang kurang baik dimana sering kali pegawai yang terlambat kembali bekerja ketika jam istirahat, (6) namun, ada juga karyawan yang merasa bersyukur dengan kompensasi yang ada sehingga dapat bekerja optimal, (7) komitmen pegawai yang dimiliki pegawai terhadap institusi menjadi faktor penunjang motivasi kerja.

Selain itu kedisiplinan yang masih perlu ditingkatkan karena penting bagi organisasi untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung disiplin pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan 9 PRIORITAS merupakan slogan yg diterapkan untuk mewujudkan budaya organisasi BKPP 9 PRIORITAS yaitu *Profesional, Responsif, Integritas, Optimal, Respek, Ikhlas, Transparan, Akuntabel, Safety*, dan pada bulan Desember 2019 Balai Kesehatan Kerja Pelayaran telah mencapai predikat Wilayah Bebas dari Korupsi oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Balai Kesehatan Kerja Pelayaran sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 57/KMK.05/2021 tanggal 15 Februari 2021 tentang Penetapan Balai Kesehatan Kerja Pelayaran pada Kementerian Perhubungan Sebagai Instansi Pemerintah Yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum. Karena Balai Kesehatan Kerja Pelayaran sudah menjadi Badan layanan Umum maka ada beberapa pegawai yang merasa tertekan karena pegawai harus memenuhi

target yang harus di capai oleh organisasi sehingga menyebabkan stress yang dapat menyebabkan motivasi kerja pegawai juga menurun.

Selain budaya organisasi, faktor kompetensi mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sebagai upaya meningkatkan kuantitasnya Balai Kesehatan Kerja Pelayaran harus melaksanakan pelayanan kesehatan dengan di dasari oleh kebutuhan tenaga sumber daya manusianya yang kompeten. Fungsi Balai Kesehatan Kerja Pelayaran inilah yang kemudian melahirkan nilai-nilai yang diyakini oleh pegawai dan mencerminkan budaya organisasi.

Sehingga peningkatan kompetensi pegawai pada sebuah organisasi yang dilandasi oleh kemampuan maupun keilmuannya dalam bekerja berkaitan dengan tingginya tingkat pendidikan yang seharusnya dimiliki para pegawai. Karena dengan adanya pendidikan yang mumpuni pegawai tersebut memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap dan dengan adanya tingkat pendidikan yang tinggi maka seorang pegawai akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi pula.

Menurut Undang - Undang Republik Indonesia Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 10 yang menyatakan Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standart yang ditetapkan. Pemberian kompetensi yang ada di Balai Kesehatan kerja Pelayaran adalah dengan adanya pemberian pelatihan, penyuluhan, sosialisasi sehingga dalam proses kegiatan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif dan efisien serta dalam memenuhi target dalam bekerja dapat dilakukan secara optimal.

Sebagai upaya peningkatan kualitas “output”nya, Balai Kesehatan Keraj Pelayaran dengan didasari kebutuhan akan Sumber Daya Manusia bagi operator pelayaran. Setiap tahunnya perkembangan tenaga SDM selalu meningkat disebabkan oleh perubahan rutin siklusnya, peningkatan trafik pelayaran akibat dari peningkatan pembangunan dan perubahan regulasi ini yang menyebabkan adanya fenomena yang terkait dengan kompetensi pegawai Balai Kesehatan Kerja Pelayaran yaitu:

1. Kurangnya jumlah Sumber Daya Manusia yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan dalam menunjang tugas dan fungsi organisasi, kekurangan itu meliputi:
 - a. Dokter Spesiali meliputi Penyakit Dalam, Jantung, THT, Psikiatri *Hyperbaric*;
 - b. Psikolog;
 - c. Perawat Gigi;
 - d. Analis Laboratorium;
 - e. Apoteker;
 - f. Analis Lingkungan;
 - g. Analis Kepegawaian;
 - h. Pengelola Keuangan dan BMN.
2. Kurangnya pegawai yang kompeten pengelolaan website yang masih pada pihak ketiga sehingga sulit untuk mengunggah berita terikini atau melakukan perubahan data informasi;
3. Kurangnya Sumber Daya Manusia yang berkompeten di bidang teknologi informasi dan kehumasan;
4. Kurangnya pegawai yang kompenten dalam bidang penatausahaan persediaan barang yang menyebabkan beberapa barang persediaan yang sudah kadaluarsa dan belum dihapuskan;
5. Kurangnya Sumber Daya Manusia yang dapat fokus pada kegiatan marketing ke luar kantor yang menyebabkan Layanan Kesehatan Non Medical Check Up masih sedikit Karena belum banyak diketahui oleh masyarakat umum bahwa Balai Kesehatan Kerja Pelayaran menerima Layanan Kesehatan Non Medical Check Up;
6. Monitoring Evaluasi Rumah sakit dan Klinik Umum Institusi Pemeriksa Kesehatan Pelaut belum terlaksana secara maksimal karena kompetensi Sumber Daya Manusia masih harus ditingkatkan sejalan dengan perkembangan aturan mengenai Pemeriksaan Kesehatan Lingkungan Kerja Pelayaran;

Pelatihan yang di lakukan oleh Balai Kesehatan Kerja Pelayaran pada tahun 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Pegawai yang mengikuti Pelatihan Balai Kesehatan Kerja Pelayaran Periode Tahun 2023

No	Pelatihan yang ditempuh	Jumlah Pegawai yang mengikuti Pelatihan	Ket.
1	Pelatihan Kepemimpinan Pengawasan	2 pegawai	
2	Pelatihan Ultrasonografi	1 pegawai	
3	Pelatihan sekretaris yang efektif	1 pegawai	
4	Diklat Publik Speaking	1 pegawai	
5	Diklat Pencemaran Lingkungan dan Limbah	1 pegawai	
6	Pelatihan pengadaan barang dan jasa Pemerintah	1 pegawai	
	Jumlah	7 Pegawai	12,28%

Sumber : Data kepegawaian BKKP Tahun 2023

Dari data tabel 1.2 dapat dilihat pelatihan yang dilakukan Balai Kesehatan Kerja Pelayaran tahun 2023 sebanyak 7 pegawai atau 12,28% dari 57 pegawai Aparatur Sipil Negara Hal ini belum mencukupi target dalam organisasi secara optimal. Artinya masih ada kekurangan Pendidikan dan Pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Disamping kompetensi tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan pemberian kompensasi kepada pegawai. Kompensasi yang meliputi bentuk pembayaran tunai langsung atau pembayaran tidak langsung dan insentif untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja secara maksimal.

Fenomena yang terjadi Tercatat Tahun 2023 terdapat 3 pegawai Aparatur Sipil Negara yang pindah tugas dan 4 pegawai PPNPN yang mengundurkan diri. Penyebabnya adalah Pemberian kompensasi yang di lakukan pada Balai Kesehatan Kerja Pelayaran kurang merata yang menyebabkan motivasi pegawai menurun dan menyebabkan pegawai mengundurkan diri atau pindah tugas.

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif akan berdampak pada motivasi kerja pegawai yang merupakan hal terpenting dari manajemen Sumber daya Manusia untuk membantu dalam mempertahankan para pegawai yang berbakat. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang lembur, promosi ke posisi yang lebih tinggi. Selain itu Kompensasi dalam hal finansial yang diberikan organisasi berupa tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, uang lembur yang masih dirasa kurang oleh para pegawai dan terdapat tidak optimalnya pemberian penghargaan non finansial yang diberikan kepada pegawai adalah pujian atau rasa pengakuan atas pekerjaan yang sudah dilakukan.

Oleh sebab itu pemberian kompensasi kepada pegawai harus dikelola dengan baik sehingga kontribusi yang diberikan ini dapat mendorong para pegawai untuk lebih termotivasi dalam bekerja dan juga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Sihabudin (2016) kompensasi merupakan hal yang penting dan merupakan dorongan motivasi utama seseorang pegawai untuk bekerja, sehingga apabila terjadinya motivasi kerja pegawai yang rendah disebabkan karena tidak optimalnya pemberian kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung kepada para pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak (Schein, 2010). Robbins & Judge (2019) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya yang kuat dapat meningkatkan

motivasi kerja karena memberikan rasa identitas, stabilitas, dan pedoman perilaku bagi karyawan (Luthans, 2011).

Studi sebelumnya oleh Denison & Mishra (1995) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang adaptif dan partisipatif berkorelasi positif dengan motivasi kerja. Sementara itu, penelitian Febriani & Riana (2020) menemukan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

2. Kompetensi

Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (KSA) yang dimiliki individu untuk menyelesaikan tugas secara efektif (Spencer & Spencer, 1993). Menurut Boyatzis (1982), kompetensi merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja dan motivasi kerja. Kompetensi yang tinggi membuat pegawai lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik (Deci & Ryan, 2000).

Penelitian yang dilakukan oleh Prajogo & McDermott (2011) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pengalaman kerja dapat meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, studi dari Armstrong (2012) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung lebih termotivasi karena merasa mampu dan dihargai.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan finansial maupun nonfinansial yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi mereka (Milkovich & Newman, 2016). Menurut teori Herzberg (1968), kompensasi termasuk dalam faktor higienis yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja, sedangkan kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi motivator ekstrinsik (Maslow, 1943).

Penelitian Gupta & Shaw (2014) menunjukkan bahwa kompensasi finansial (gaji, bonus) dan nonfinansial (asuransi, pengakuan) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sementara itu, studi dari Pradhan & Jena (2017) menemukan bahwa sistem kompensasi yang transparan dan meritokrasi dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam jangka panjang.

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja (Pinder, 2008). Teori motivasi seperti Teori Hierarki Kebutuhan (Maslow, 1943), Teori Dua Faktor (Herzberg, 1968), dan Teori Self-Determination (Deci & Ryan, 2000) menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor psikologis, lingkungan kerja, dan sistem reward.

Penelitian sebelumnya oleh Meyer & Gagné (2008) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang inklusif, kompetensi yang relevan, dan kompensasi yang memadai secara bersama-sama meningkatkan motivasi kerja. Studi di sektor publik oleh Kim & Wright (2011) juga menemukan bahwa kombinasi ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap produktivitas pegawai.

5. Hubungan antara Budaya Organisasi, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris, ketiga variabel (budaya organisasi, kompetensi, dan kompensasi) memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung, kompetensi meningkatkan keyakinan diri pegawai, dan kompensasi memenuhi kebutuhan material maupun psikologis (Robbins & Coulter, 2018).

Penelitian serupa oleh Khan et al. (2020) di sektor pelayanan menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya kuat, pelatihan berkelanjutan, dan kompensasi yang kompetitif memiliki tingkat motivasi lebih tinggi. Oleh karena itu, kajian ini mendukung hipotesis bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Kesehatan Kerja Pelayanan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian adalah rencana konseptual yang dijadikan sebagai prosedur untuk penelitian yang mencakup langkah-langkah mulai dari asumsi luas hingga metode terperinci dalam pengumpulan data, analisis, dan interpretasi. Keputusan keseluruhan melibatkan pendekatan mana yang harus digunakan untuk mempelajari suatu penelitian.

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Mulyadi (2020:111) Desain kuantitatif adalah desain penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antaran variabel independen yang biasa disimbolkan dengan X terhadap variabel dependen yang disimbolkan dengan Y. Metode kuantitatif ini dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Proses penelitian ini bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dirumuskan hipotesisnya.

Selain menggunakan metode kuantitatif penelitian ini menggunakan metode survey dan penelitian deskriptif. Metode survey yaitu tehnik mengumpulkan data melalui instrumen penelitian dan menyebarkan kuesioner kepada sejumlah besar responden pegawai. Metode ini biasanya digunakan untuk mempelajari opini, sikap, perilaku, atau karakteristik dari suatu populasi.

Sedangkan penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena yang sedang diteliti. Metode ini fokus utamanya adalah menjelaskan objek penelitiannya, sehingga menjawab apa peristiwa atau apa fenomena yang terjadi. Hasil penelitian deskriptif akan menggambarkan objek penelitian dengan detail. Peneliti menggunakan model regresi berganda yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas, model regresi melibatkan lebih dari satu variabel bebas

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Koefisien Parsial (Uji T)

Dalam penelitian ini diajukan tiga hipotesis untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tiga variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu:

Tabel 3. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.976	1.669	.584	.561			
	X1	.390	.042	.836	9.339	.000	.722	1.385
	X2	.031	.083	.035	2.374	.004	.662	1.510
	X3	.032	.056	.048	2.569	.004	.829	1.206

a. Dependent Variable: Y

1. Hipotesa Pertama

Berdasarkan hasil perhitungan seperti terdapat pada tabel diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,339. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat *Confidence Interval* 95% ($\alpha = 5\%$) dengan *degree of freedom* ($df = 53$) adalah 2,000. Dengan demikian, jika dibandingkan antara nilai t_{hitung} (9,339) dan nilai t_{tabel} (2,000), maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} , maka H_0 gagal ditolak dan konsekuensinya H_1 diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Balai Kesehatan Kerja Pelayaran Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Tanjung Priok Jakarta Utara.

2. Hipotesa Kedua

Berdasarkan hasil perhitungan seperti terdapat pada tabel diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,374. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat *Confidence Interval* 95% ($\alpha = 5\%$) dengan *degree of freedom* (df) = 53 adalah 2,000. Dengan demikian, jika dibandingkan antara nilai t_{hitung} (2,374) dan nilai t_{tabel} (2,000), maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan konsekuensinya H_1 diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Balai Kesehatan Kerja Pelayaran Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Tanjung Priok Jakarta Utara.

3. Hipotesa Ketiga

Berdasarkan hasil perhitungan seperti terdapat pada tabel diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,569. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat *Confidence Interval* 95% ($\alpha = 5\%$) dengan *degree of freedom* (df) = 53 adalah 2,000. Dengan demikian, jika dibandingkan antara nilai t_{hitung} (2,569) dan nilai t_{tabel} (2,000), maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan konsekuensinya H_1 diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Balai Kesehatan Kerja Pelayaran Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Tanjung Priok Jakarta Utara.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
	Regression	177.361	3	59.120	39.988	.000 ^b
1	Residual	78.359	53	1.478		
	Total	255.719	56			

a. Dependent Variable: Y

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

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 39,988, sedangkan besarnya F_{tabel} dengan derajat bebas (df) 3 dan 53 pada α (0,05) sebesar 2,67. Dengan demikian nilai F_{hitung} (39,988) > F_{tabel} (2,67). Ini berarti H_0 ditolak dan konsekuensinya H_1 diterima, maka Budaya Organisasi, Kompetensi, Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Balai Kesehatan Kerja Pelayaran Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Tanjung Priok Jakarta Utara.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Balai Kesehatan Kerja Pelayaran Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Tanjung Priok Jakarta Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Balai Kesehatan Kerja Pelayaran Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Tanjung Priok Jakarta Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} pada variabel budaya organisasi (X_1) adalah 9,339 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,000, sehingga nilai $|t_{hitung}| > \text{nilai } t_{tabel}$. Hasil uji hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Balai Kesehatan Kerja Pelayaran Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Tanjung Priok Jakarta Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Balai Kesehatan Kerja Pelayaran Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Tanjung Priok Jakarta Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} pada variabel kompetensi pegawai (X_2) adalah 2,374 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,000, sehingga nilai $|t_{hitung}| > \text{nilai } t_{tabel}$. Hasil uji hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Balai Kesehatan Kerja Pelayaran Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Tanjung Priok Jakarta Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Balai Kesehatan Kerja Pelayaran Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Tanjung Priok Jakarta Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel kompensasi (X_3) adalah 2,569 dan nilai t tabel sebesar 2,000, sehingga nilai $|t_{hitung}| > \text{nilai } t \text{ tabel}$. Hasil uji hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Balai Kesehatan Kerja Pelayaran Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Tanjung Priok Jakarta Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Balai Kesehatan Kerja Pelayaran Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Tanjung Priok Jakarta Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung adalah 39,988 dan tingkat signifikansi 0,00 sementara nilai F tabel sebesar 2,67. Karena nilai F hitung (39,988) lebih besar dari F tabel (2,67) dan tingkat signifikansi 0,00 lebih kecil dari probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi, kompetensi pegawai dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

KESIMPULAN

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Kesehatan Kerja Pelayaran Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Tanjung Priok Jakarta Utara. Persentase variabel budaya organisasi dapat menjelaskan motivasi kerja pegawai adalah sebesar 83,2 %.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai di Balai Kesehatan Kerja Pelayaran Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Tanjung Priok Jakarta Utara. Persentase variabel kompetensi pegawai dapat menjelaskan motivasi kerja adalah sebesar 41,8 %.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai di Balai Kesehatan Kerja Pelayaran Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Tanjung Priok Jakarta Utara. Persentase variabel kompetensi dapat menjelaskan motivasi kerja adalah sebesar 78,0 %.
4. Budaya organisasi, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai di Balai Kesehatan Kerja Pelayaran Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Tanjung Priok Jakarta Utara dan persentase pengaruh variabel budaya organisasi, kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai adalah sebesar 69,4%

DAFTAR PUSTAKA

Buku - Buku

- Abdullah, M Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Armstrong, Michael et.al, A. 1998. *Performance Management : The New Realities*, Institute of Personnel and Development, New York.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, DR. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: edisi 2, PT. Bumi Aksara
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*: Semarang. Cetakan Tujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, S.P. Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- H. M. Ma'ruf Abdullah. 2014. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo. 168.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Satu. Cetakan Satu. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-9). Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2014, *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ed Revisi 9), Jakarta : PT. Bumi Aksara. Mardatilah, 2015. *Pengembangan Diri*. Edisi Tiga. Balikpapan: Akademi Akuntansi.
- Latunreng, Wahyuddin. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3. Jakarta : Perpustakaan Nasional Dalam Terbita (KDT)
- M. Mulyadi. 2020. *Metode Penelitian Praktis Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta : Publica Institut.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Edisi Pertama. Yogyakarta : ANDI Offset.
- Ridhotullah dan Jauhar. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustaka. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan", edisi ke-7. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Edisi Kesepuluh. PT Indeks, Kekompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Schein, Edgar H. 2014. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti dan Ismail, S. 2021. *Tata Kelola Organisasi Dinamis, Transformasi Menuju Organisasi Era Industri 4.0 dan Masyarakat 5.0*. Bandung: Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak et al. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi kinerja.*: Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Empat. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2014. *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Sunyoto, D., & Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian* Yogyakarta: Penerbit CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Supriyanto, T., & Machfudz, M. 2018. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Malang Press
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Suwatno, & Priansa, D.J. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Edisi 3. Bandung : Alfabeta.

Tjutju, Y., & Suwatno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja-Edisi ketiga* Jakarta: Rajawali Pers. 324

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal

Agus. Styoro. Cahyo . 2013. Pengaruh *Pelatihan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) Area Bojonegoro*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1 Nomor 4 Juli 2013.

A.H. Rahardian, Mila Kencana. 2016. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektifitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor*. Jurnal Ilmu Administrasi. ISSN Media online 2622-0253 Vol 8, No.2. DOI: <https://doi.org/10.31334/trans.v8i2.71>

Amri, Ikhbar, S. et. al . 2021. *The Effect of Position Promotion and Motivation on The Performance at Aceh Sharia Bank Employees Branch Office Beurawe Banda Aceh City*. Indonesian Journal Economic Review (IJER), 1(2), 84–90. <https://doi.org/10.35870/ijer.v1i2.49>

Amri, S. 2020. *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh*. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.335>

Fathiyah, F., & Pasla, B. N. (2021). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Jambi Province Government Employees. *Jurnal Prajaiswara*, 2(2), 127-136.

Haque, aldalin dan Adnan Hossain. 2019. *Influence Compensation and of Organizational on Culture Employee Performance. A study on IT Firms of Dhaka. Bangladesh*. Internasional Journal of Human Resource Studies, Vo.9, No.3. Hal 101-115 .

International Journal of Human Resource Studies, Vol. 9, No. 3, Hal. 101-115, Juni 2019.

Journal of Hunan University (Natural Sciences), Vol. 48, No. 6, Hal. 277 298, Juni 2021.

P Supendi, AH Rahadian .2021.. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan Di Kantor Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik.

Pranitasari, Diah Cici dan Bela Saputri .2020. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kepuasan Kinerja karyawan Pt Posmi Steel Indonesia*.

Sudarwanti .2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan : Cikarang* PT.Abadai Jaya Makmur.

Tiara. 2020. a. Bekasi : *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja* : Bekasi, PT. Siantar Top

Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Peraturan Perundang-Undangan

Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2021. *Keputusan Menteri Keuangan Nomor 57/KMK.05/2021 tanggal 15 Februari 2021 tentang Penetapan Balai Kesehatan Kerja Pelayaran pada Kementerian Perhubungan Sebagai Instansi Pemerintah Yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum*. Jakarta

Republik Indonesia. 2021. *Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor. PM.73 Tahun 2021 tentang Organisasi dan tata kerja Balai Kesehatan Kerja Pelayaran*.

Republik Indonesia. 2010. *Peraturan Pemerintah Pemerintah nomor 35 tahun 2010 tentang pelaksanaan Undang - Undang nomor 20 tahun 2009 tentang pemberian gelar, tanda jasa dan tanda kehormatan.*

Republik Indonesia. 2014. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN-RB) Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Bersih Melayani (WBBM).*

Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .*