

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Kelurahan Pakulonan Barat)

Raissa Maharani^{1*}, Hari Subagio²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

*Penulis Korespondensi: lenovoraissaa2010@gmail.com, hari.subagio@budiluhur.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of motivation, work environment, and compensation on employee performance at the Pakulonan Barat Village Office. The study employed a quantitative research method using a Likert-scale questionnaire as the research instrument. The sample consisted of 42 employees selected through a non-probability sampling method using a saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results indicate that motivation has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, the work environment and compensation do not have a significant effect on employee performance. These findings suggest that the existing work environment is perceived by employees as sufficiently adequate, and therefore it is not a primary factor influencing their performance. In addition, the compensation provided is considered to be in accordance with applicable regulations and distributed fairly among employees, making it less likely to serve as a major driver of performance improvement. This study is expected to serve as a consideration for the Pakulonan Barat Village Office in its efforts to enhance employee performance and as a reference for future research in the field of human resource management.*

Keywords: *Motivation; Work Environment; Compensation; Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Pakulonan Barat. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen kuesioner skala Likert. Sampel penelitian berjumlah 42 karyawan yang ditentukan menggunakan metode *Non-Probability Sampling* dengan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada telah dianggap cukup memadai oleh karyawan sehingga tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja. Selain itu, kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan diterima secara merata, sehingga belum menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Kantor Kelurahan Pakulonan Barat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: Motivasi; Lingkungan Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia berperan penting dalam suatu organisasi. Karena tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan atau organisasi tidak akan dapat beroperasi dengan baik. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar memiliki kemampuan dan kompetensi yang dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai sasarannya. Hal ini dikarenakan kualitas dari karyawan akan sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Pada dasarnya manusia membutuhkan dukungan baik dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya untuk melakukan sesuatu guna memenuhi kebutuhan hidupnya.. Motivasi adalah hasil dari proses psikologis internal dan faktor lingkungan. Hanya dengan mempertimbangkan sifat individu dan konteks di mana tindakan terjadilah motivasi dapat dianalisis dengan benar (Akbar *et al.*, 2023).

Lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan memberikan dukungan dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang menyediakan peluang pengembangan, pelatihan, dan komunikasi yang terbuka akan membantu meningkatkan loyalitas karyawan dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan dan menciptakan iklim kerja yang positif (Santoso *et al.*, 2024). Lingkungan kerja menjadi sarana karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar nantinya dapat tercipta kinerja yang sesuai dengan perusahaan. Dengan adanya program pengembangan karir yang berkelanjutan, perusahaan dapat memperkuat komitmen mereka terhadap pengembangan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif (Armansyah, 2024).

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerjanya. Paket di sini merupakan salah satu imbalan yang bisa diberikan dalam berbagai bentuk seperti uang, tunjangan bonus kinerja, ataupun bentuk asuransi, kompensasi banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Wibowo, 2011 dalam Ajeng Reni Razmayanti, Siska Fajar Kusuma, 2024).

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Yuritanto, 2022). Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau suatu organisasi dalam memenuhi tugas pokok dan fungsinya berdasarkan norma, SOP, standar dan ukuran yang ditetapkan oleh organisasi seorang individu atau sekelompok orang.

Berdasarkan hasil observasi awal di Kantor Kelurahan Pakulonon Barat, masih terdapat beberapa fenomena yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Dari data absensi pegawai masih ditemukan adanya keterlambatan dan ketidakhadiran pada periode tertentu yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja perlu ditingkatkan. Selain itu, masih terdapat keterbatasan beberapa fasilitas fisik, seperti ruang kerja dan sarana pendukung administrasi, yang dapat memengaruhi kenyamanan serta efektivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari sisi kompensasi, honor atau insentif yang diterima pegawai masih dirasakan terbatas dibandingkan dengan beban pekerjaan, terutama ketika terdapat kegiatan pelayanan tambahan. Di sisi lain, pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat juga belum selalu mencapai target waktu yang diharapkan sehingga kualitas pelayanan masih perlu terus ditingkatkan.

Menurut fenomena tersebut, dapat diketahui bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Pakulonon Barat. Oleh karena itu, diperlukan perhatian dari pihak instansi untuk meningkatkan motivasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, melengkapi fasilitas kerja, serta memberikan kompensasi yang adil agar kinerja pegawai dapat meningkat dan pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan terbentuk dari kombinasi ketiga faktor yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan secara efektif. Namun,

masih diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana ketiga faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Pakulonon Barat. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Kelurahan Pakulonon Barat)".

2. KAJIAN TEORITIS

A. Motivasi

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan hubungan seorang individu dengan pekerjaannya adalah mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan.

Motivasi adalah cara untuk mendorong karyawan untuk memanfaatkan kekuatan dan potensi mereka untuk bekerja sama secara produktif untuk mencapai suatu tujuan dan mencapai tujuan (Suwanto, 2021). Pemberian motivasi kerja baik eksternal maupun internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja semakin produktif (Bakti & Hartono, 2022). Motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehinggadapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Santoso *et al.*, 2024). Lingkungan kerja ialah setiap hal yang terdapat di sekitar pegawai yang mampu memberi pengaruh untuk mereka saat mengemban pekerjaan yang diberikan (Oktarendah & Putri, 2023).

Lingkungan kerja mempunyai suatu peranan penting dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman tentu akan menimbulkan peningkatan kerja karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan (Hammar, 2023). Lingkungan kerja adalah sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam organisasi (Armansyah, 2024).

C. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi yang berarti penghargaan atau balas jasa ternyata tidak hanya sekedar berbentuk upah atau gaji namun sebagai akibat dari pekerjaannya seseorang menjadi tenaga kerja atau karyawan suatu Perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasiyang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Kompensasi mempunyai tujuan antara lain yaitu menemukan SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin terpenuhinya rasa keadilan, dapat

memperbaiki sikap dan perilaku karyawan yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja, membantu perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan karyawan pada tingkat biaya yang layak serta sebagai legalitas administrasi karena terdapat batasan legalitas pada administrasi kompensasi yang diatur dalam sebuah undang-undang yang ada.

D. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang hasilnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013 dalam (Armansyah, 2024).

Kinerja karyawan merupakan gabungan dari kesempatan, kemampuan, dan upaya karyawan yang dievaluasi oleh hasil pekerjaan mereka serta tingkat keberhasilan mereka dalam menyelesaikan tugas selama periode waktu tertentu jika dibandingkan dengan berbagai opsi, seperti standar hasil kerja, target, dan kriteria yang telah ditentukan bersama (Ahmad *et al.*, 2022). Kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan filsafat positivisme. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Kelurahan Pakulonon Barat, sebanyak 42 karyawan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik total sampling (sampling jenuh), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2023). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang bersumber dari responden dan Data Sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal, majalah ilmiah dan laporan hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Teknik analisis yang digunakan meliputi regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	32,17	66,581	,794	,936
Y.2	32,10	69,308	,725	,939
Y.3	32,12	66,010	,814	,935
Y.4	32,10	65,844	,730	,939
Y.5	32,19	67,036	,783	,936
Y.6	32,12	66,595	,729	,939
Y.7	32,29	67,282	,733	,938
Y.8	32,29	66,209	,815	,935
Y.9	32,33	65,057	,833	,934
Y.10	31,95	69,705	,705	,940

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item – Total Correlation* merupakan rhitung masing-masing item atau butir pertanyaan 1-10, seluruh butir pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari rtabel sebesar 0,3044.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	31,76	95,405	,832	,957
X1.2	31,76	93,649	,852	,956
X1.3	31,67	97,642	,728	,961
X1.4	31,67	94,618	,821	,958
X1.5	31,64	97,162	,795	,959
X1.6	31,62	94,437	,874	,956
X1.7	31,57	96,690	,820	,958
X1.8	31,62	95,412	,861	,956
X1.9	31,60	92,783	,848	,957
X1.10	31,60	93,320	,851	,957

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item – Total Correlation* merupakan rhitung masing-masing item atau butir pertanyaan 1-10, seluruh butir pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari rtabel sebesar 0,3044.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	23,79	63,490	,865	,956
X2.2	23,95	63,071	,885	,955
X2.3	23,88	63,376	,847	,957
X2.4	23,69	66,463	,810	,959
X2.5	23,93	62,653	,848	,957
X2.6	23,93	64,702	,837	,958
X2.7	23,76	63,357	,872	,956
X2.8	23,90	63,893	,864	,956

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item – Total Correlation* merupakan rhitung masing-masing item atau butir pertanyaan 1-8, seluruh butir pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari rtabel sebesar 0,3044.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	39,62	204,534	,631	,923
X3.2	39,79	206,709	,641	,922
X3.3	39,67	209,008	,579	,924
X3.4	40,02	205,487	,651	,922
X3.5	39,83	203,167	,719	,920
X3.6	39,52	203,621	,706	,920
X3.7	39,83	199,654	,788	,918
X3.8	39,83	205,557	,703	,921
X3.9	40,00	208,195	,644	,922
X3.10	39,74	199,954	,783	,918
X3.12	39,79	208,075	,616	,923
X3.11	39,74	205,857	,648	,922
X3.13	39,71	211,770	,538	,926
X3.14	40,05	206,046	,628	,923

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item – Total Correlation* merupakan rhitung masing-masing item atau butir pertanyaan 1-14, seluruh butir pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari rtabel sebesar 0,3044.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,943	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa Reliability Statistic yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* $0,943 > 0,6$. Maka dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa Reliability Statistic yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* $0,962 > 0,6$. Maka dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam variabel Motivasi memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa Reliability Statistic yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* $0,962 > 0,6$. Maka dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X3)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	14

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa Reliability Statistic yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* $0,927 > 0,6$. Maka dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dalam variabel Kompensasi memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,64977136
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,073
	Negative	-,069
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

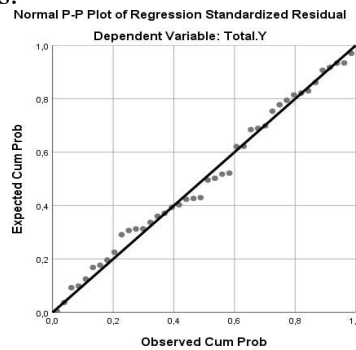
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200

> 0,05. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal. Hasil uji statistik tersebut diperkuat oleh tampilan grafik Normal P-P Plot pada gambar 4.5, dimana titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Gambar 10. Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas, terlihat hasil dari *Output SPSS* Normal P-P Plot memperlihatkan bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan Uji Normalitas grafik, maka model regresidinyatakan berdistribusi normal dan layak digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,350	4,165		-,324	,748		
	Total.X1	,477	,070	,569	6,820	,000	,996	1,004
	Total.X2	,673	,083	,676	8,082	,000	,989	1,011
	Total.X3	,046	,049	,078	,937	,355	,991	1,009

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Hasil dari *Output SPSS Coefficient* adalah tidak terdapat multikolinieritas berdasarkan pada tabel dapat dilihat bahwa masing masing variabel independen memiliki:

a) Motivasi (X1)

Tolerance : 0,996 > 0,1

VIF : 1,004 < 10

b) Lingkungan Kerja (X2)

Tolerance : 0,989 > 0,1

VIF : 1,011 < 10

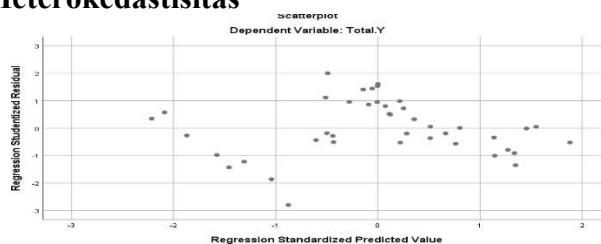
c) Kompensasi (X3)

Tolerance : 0,991 > 0,1

VIF : 1,009 < 10

Dari table diatas diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari ketiga variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi klasik sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3) Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar di atas hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan menyebar secara acak disekitar angka 0. Ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga asumsi klasik terpenuhi dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

B. Alat Analisis Data

Analisis Koefisien Korelasi

Correlations					
		Total.X1	Total.X2	Total.X3	Total.Y
Total.X1	Pearson Correlation	1	-,057	,036	,533**
	Sig. (2-tailed)		,720	,822	,000
	N	42	42	42	42
Total.X2	Pearson Correlation	-,057	1	-,092	,637**
	Sig. (2-tailed)	,720		,563	,000
	N	42	42	42	42
Total.X3	Pearson Correlation	,036	-,092	1	,037
	Sig. (2-tailed)	,822	,563		,818
	N	42	42	42	42
Total.Y	Pearson Correlation	,533**	,637**	,037	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,818	
	N	42	42	42	42

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Dalam menentukan koefisien korelasi terdapat klasifikasi sebagai berikut:

Berdasarkan keterangan pada *Output* mengenai korelasi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Variabel Motivasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,533 dengan nilai signifikan 0,000. Menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara motivasi dan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan cenderung semakin meningkat.

2) Variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,637 dengan nilai signifikan 0,000. Menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3) Variabel Kompensasi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,037 dengan nilai signifikan 0,000. Menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Regresi Linier Berganda

**Tabel 12. Pearson Correlation
Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total.X3, Total.X1, Total.X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Total.Y

b. All requested variables entered.

Sumber: Data di Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan dalam penelitian ini, atau dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi, Lingkungan Kerja,

dan Kompensasi sebagai variabel bebas dimasukkan dalam perhitungan regresi.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,350	4,165		,748
	Total.X1	,477	,070	,569	,000
	Total.X2	,673	,083	,676	,000
	Total.X3	,046	,049	,078	,355

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber: Data di Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Dari data tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,350 + 0,477 X1 + 0,673 X2 + 0,046 X3$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar -1,350 menunjukkan bahwa variabel independen (X1,X2,X3) bernilai konstanta atau sama dengan 0, maka nilai variabel dependen (Y) adalah sebesar -1,350.
- 2) Koefisien regresi variabel (X1) sebesar 0,477 bernilai positif. Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan pada variabel (X1) akan diikuti oleh peningkatan variabel (Y) sebesar 0,477 dengan asumsi variabel independen yang bernilai tetap.
- 3) Koefisien regresi berganda variabel (X2) sebesar 0,673 bernilai positif. Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan pada variabel (X2) akan diikuti oleh kenaikan variabel (Y) sebesar 0,673 dengan asumsi variabel independen yang bernilai tetap.
- 4) Koefisien regresi berganda variabel (X3) sebesar 0,046 bernilai positif. Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan pada variabel (X3) akan diikuti oleh kenaikan variabel (Y) sebesar 0,046 dengan asumsi variabel independen yang bernilai tetap.

Koefisien Determinan (R²)

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,737	,716	4,830

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

b. Dependent Variable: Total.Y

Sumber: Data di Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Dari tabel di atas menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,716 atau 71,6%. Hal ini artinya variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 71,6%%. Sedangkan sisanya sebesar 28,4% (100% - 71,6%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

Uji t

Tabel 15. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,350	4,165		,748
	Total.X1	,477	,070	,569	,000
	Total.X2	,673	,083	,676	,000
	Total.X3	,046	,049	,078	,355

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber: Data di Hasil Pengolahan Data *Output SPSS v.26*

Hasil Uji t pada tabel:

Motivasi (X1)

- a. thitung Motivasi (6,820) > ttabel (2,024), maka H1 diterima dan H0 ditolak.
- b. Sig. Motivasi (0,000) < (0,05), maka H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya, variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan Kerja (X2)

- a. thitung Lingkungan Kerja (8,082) > ttabel (2,024), maka H2 diterima dan H0 ditolak.
- b. Sig. Lingkungan Kerja (0,000) < (0,05), maka H2 diterima dan H0 ditolak. Artinya, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kompensasi (X3)

- a. thitung Kompensasi (0,937) < ttabel (2,024), maka H3 ditolak dan H0 diterima.
- b. Sig. Kompensasi (0,355) > (0,05), maka H3 ditolak dan H0 diterima. Artinya, variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Kantor Kelurahan Pakulonon Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Sudiro, 2021, yang mengemukakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Kantor Kelurahan Pakulonon Barat. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya lingkungan kerja sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan (Ardhianti & Susanty, 2020).

Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Kantor Kelurahan Pakulonon Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardika 2023, yang mengemukakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Kantor Kelurahan Pakulonon Barat. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan pada pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Kantor Kelurahan Pakulonon Barat. Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Kantor Kelurahan Pakulonon Barat. Kompensasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Kantor Kelurahan Pakulonon Barat.

DAFTAR REFERENSI

Ahmad, M., Efdison, Z., & Ramadani, O. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PR. Makmur. Jurnal Manajemen Kreatif

- dan Inovasi, 1 (4), 168–177. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i4.1265>
- Alfitriani, C., Masahere, U., & Asep. (2025). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4 (3), 36–50. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v4i3.5460>
- Angelika Yanuar Kirana, Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi digital terhadap sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan kapabilitas perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2 (4), 19–36. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707>
- Anis, Z., Muin, A., & Rahman, A. (2023). Manajemen SDM kompensasi. *Ar-Raniry: International Journal of Islamic Studies*, 1 (5), 1468–1475.
- Apriliani, A., & Romus, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 02 (1), 133–141.
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh prosedur kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PG. Asembagoes. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 7 (1), 386. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.349>
- Dharma, R., Hady, H., Lusiana, Ridwan, M., & Mulyani, S. R. (2023). The effect of transformational leadership and organizational culture on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. *Asian Journal of Economics and Business Management*, 2 (1), 748–757. <https://doi.org/10.53402/ajebm.v2i1.263>
- Fauzia, N., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan PT. AISIN INDONESIA. *Jurnal Riset Ilmiah*, 1 (01), 15–18.
- Ghozali, P. H. I. (2021). Aplikasi analisis multivariate. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendriani, Rahwana, K. A., & Oktaviani, N. F. (2024). The effect of work skills and work discipline on employee productivity PT. Lungnajaya Sejahtera Prima employees of the production department. *Jurnal Pakar Manajemen*, 1 (1), 37–48.
- Hidayat, R., Panjaitan, S., & Hayi, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. *Jurnal Dimensi*, 11 (1), 54–72. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.3418>
- Isdiyanto, Kusnadi, D., & Oktini, D. (2025). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap [Judul lengkap tidak tersedia]. *Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting*, 2 (6), 1786–1793.
- Laelawati, K. (2025). Membangun SDM yang produktif di era kerja fleksibel: Analisis tantangan dan solusi dalam pengelolaan remote dan hybrid work. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8 (2), 566–576.
- Manik, A., & Turmudhi, A. (2024). Produktivitas karyawan: Analisis dampak motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4 (1), 148–156. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.5531>
- Markus, Hasanah, T., & Pahlam, M. (2023). Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 53 (1), 1–19.
- Pandiangan, D. N. R., Yanti Purba, P., Waruwu, R., Jhonsen, J., & Rachma Herawati, N.

- (2023). Analisis pentingnya disiplin kerja, lingkungan internal dan kepuasan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 5 (2), 1285–1296. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6384>
- Pranajaya, E., & Priyo, D. (2026). Produktivitas karyawan di UKM: Mengeksplorasi dampak turnover intention dan disiplin kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 1 (3), 106–114.
- Pranitasari, D., & Aprillia Rizky. (2023). Optimizing job satisfaction: A comprehensive analysis of work discipline, compensation, and motivational factors. *Jurnal Ecoment Global*, 8 (3), 131–146. <https://doi.org/10.36982/jeg.v8i3.3639>
- Putri, A. A. R., Musa, C. I., Haeruddin, M. I. M., Kurniawan, A. W., & Burhanuddin, B. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Eastern Pearl Flour Mills melalui motivasi sebagai variabel intervening. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4 (2), 1436–1444. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.684>
- Rajaguguk, I. A. A., Simorangkir, L. I. S. B., Anggela, I., & Fahmi, N. A. (2023). Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. [Nama Jurnal Tidak Diketahui], 5 , 350–364.
- Sarathi, F. A. (2024). Evaluasi komprehensif faktor yang berpengaruh terhadap struktur kompensasi di fasilitas kesehatan: Penekanan pada kualifikasi dan produktivitas. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8 , 33505–33513.
- Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Sudarsih, A. Dela. (2022). Pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. *DK*, 53 (9), 1689–1699.
- Sugiyono, P. D. (2021). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Takwin, M., Wulandisari, P., & Musdaliana. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pantai Subur. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 5 (1), 108–115. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i1.5651>
- Taptanzani, I., & Siregar, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Gold Coin Indonesia KIM II Jabar. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 4 (1), 76–86.
- Umar, Rahmah, P. N., & Nurindah. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Café D' Malaka Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi*, 5 , 41–48.
- Wangidjaja, F., & Edalmen. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. [Nama Jurnal Tidak Diketahui], 06 (02), 333–342.
- Widana, I. K. R. A., Putri, F. A., Kadek, & Nyoman, S. (2024). Analysis of factors influencing job satisfaction of inpatient unit officers at Mangusada Regional Hospital (RSD) in 2023. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen (JAKASAKTI)*, 3 (2), 177–192.
- Wildan Mahendra Ardiansyah. (2023). Technology in business. [Nama Prosiding atau Jurnal Tidak Diketahui], 1 (1).