



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No.3 (2025) pp: 1611-1623

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Balai Pemasyarakatan Kelas I Makassar

Edi Suarno Nurdin¹, Baso.Amang², Annas Priyadi³

^{1,2,3}Universitas Muslim Indonesia

edisuarnokanao@gmail.com¹, baso.amang@umi.ac.id², annas.priyadi@umi.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini adanya indikasi ketimpangan dalam sistem kompensasi, rendahnya motivasi kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang belum optimal di Balai Pemasyarakatan Kelas I Makassar, yang diduga berdampak pada produktivitas kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas I Makassar. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara parsial, hanya variabel kompensasi yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Nilai R Square sebesar 0,234 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 23,4% variasi dalam produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

1. Latar Belakang

Balai Pemasyarakatan (Bapas) merupakan salah satu unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia yang memiliki fungsi utama dalam melakukan pembimbingan, pengawasan, dan pendampingan terhadap klien pemasyarakatan, baik anak maupun dewasa, yang sedang menjalani masa pidana di luar lembaga pemasyarakatan. Bapas Kelas I Makassar menjadi salah satu institusi penting dalam mendukung keberhasilan reintegrasi sosial dan pengurangan tingkat residivisme di Sulawesi Selatan. Dalam konteks pelaksanaan tugas tersebut, peran pegawai sangat krusial, karena keberhasilan program pemasyarakatan sangat bergantung pada kualitas, kinerja, dan produktivitas sumber daya manusia yang terlibat secara langsung (Syahrul, 2021) *Jurnal Ilmu Hukum & Kebijakan*.

Secara nasional, pengelolaan pegawai menghadapi tantangan kompleks, terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja di tengah reformasi birokrasi dan transformasi digital. Pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa ASN harus memiliki kompetensi, kinerja tinggi, serta profesionalisme dalam melayani publik. Hal ini ditegaskan kembali dalam Permenpan-RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional ASN dan Rencana Strategis Kementerian Hukum dan HAM 2020–2024 yang memprioritaskan penguatan sumber daya manusia pemasyarakatan untuk mencapai outcome berbasis layanan publik (Kemenkumham, 2020; Kementerian PAN-RB, 2023). Untuk menjawab tuntutan tersebut, berbagai studi menunjukkan bahwa kunci keberhasilan peningkatan produktivitas Pegawai terletak pada tiga pilar utama, yaitu sistem kompensasi yang adil, motivasi kerja yang kuat, serta lingkungan kerja yang mendukung (Yahya et al., 2023).

Namun demikian, fenomena di Bapas Kelas I Makassar menunjukkan masih adanya masalah yang belum tertangani secara optimal. Sistem kompensasi dinilai belum mencerminkan beban kerja dan risiko secara proporsional, sehingga menimbulkan rasa ketidakadilan dan menurunkan kepuasan kerja pegawai. Wawancara dengan pegawai bapas juga menunjukkan bahwa keadilan dalam kompensasi memengaruhi motivasi dan

produktivitas kerja. Ketika beban kerja tidak diimbangi dengan kompensasi, pegawai merasa tidak adil dan kehilangan semangat. Meski penilaian kinerja bersifat formal, pegawai yang mendapat tugas tambahan cenderung dinilai lebih baik. Hal ini menimbulkan persepsi ketidakadilan yang berisiko menurunkan semangat kerja pegawai lainnya.

Fenomena motivasi kerja di Bapas dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan hubungan dengan stress kerja. Beban kerja tinggi dan kesamaan gaji untuk pekerjaan yang berbeda menimbulkan ketidakpuasan. Tidak adanya ruang untuk menyuarakan keberatan terhadap tugas tambahan menjadi hambatan dalam menjaga motivasi kerja.

Hal lain yang juga penting mengenai gejala stres kerja di kalangan pegawai Bapas. Beban kerja administratif yang tinggi, target kinerja yang ketat, serta tekanan psikososial dari interaksi dengan klien pemasyarakatan berkontribusi pada kelelahan fisik dan mental. Jika tidak ditangani, stres kerja dapat menurunkan efektivitas kerja, meningkatkan risiko burnout, dan memicu disfungsi organisasi (Putra & Hartati, 2020), *Jurnal Psikologi Industri*. Dalam kerangka organisasi publik, rendahnya kompensasi sering kali menurunkan motivasi kerja, yang pada gilirannya memperparah stres kerja pegawai. Begitu pula, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mempercepat kelelahan mental dan menurunkan produktivitas secara signifikan. Oleh karena itu, penting meneliti secara simultan keterkaitan antara ketiga variabel penyebab tersebut dan dampaknya pada produktivitas (Anjani & Ramadhani, 2023) *Jurnal Administrasi Bisnis*. Berbeda dengan instansi pemerintahan lain, pegawai Bapas dihadapkan pada beban kerja sosial, psikologis, dan keamanan yang kompleks. Interaksi dengan klien pemasyarakatan menimbulkan tekanan psikososial yang tidak dialami oleh pegawai administrasi pada umumnya, sehingga menjadi objek strategis dalam meneliti isu produktivitas pegawai dari berbagai dimensi sumber daya manusia (Lestari, 2021) *Jurnal Kebijakan dan Pelayanan Publik*.

Berbagai studi sebelumnya menunjukkan bahwa ketiga variabel ini memiliki hubungan positif terhadap kinerja dan produktivitas pegawai. Misalnya, (Rahayu et al., 2020) menemukan bahwa kompensasi yang adil dan transparan secara signifikan meningkatkan produktivitas pegawai pemerintah daerah (*Jurnal Manajemen Pemerintahan*). Sementara itu, Wulandari dan Kurniawan (2021) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berperan sebagai penguat antara kepemimpinan dan produktivitas. Adapun penelitian oleh (Haris & Sulisty, 2022) menekankan pentingnya lingkungan kerja fisik yang kondusif dalam menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja ASN (*Jurnal Reformasi Birokrasi*). Pegawai juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman berdampak pada penurunan produktivitas. Ketidaknyamanan ini menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kesehatan, yang pada akhirnya mengurangi efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di Bapas Kelas I Makassar.

Sebagian besar studi tersebut dilakukan pada instansi pemerintah umum dan belum menyoroti institusi teknis seperti Balai Pemasyarakatan. Selain itu, pendekatan yang digunakan cenderung terfokus pada satu atau dua variabel saja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menelaah pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai secara simultan, dengan mempertimbangkan peran stres kerja sebagai konsekuensi dari ketidakseimbangan ketiga variabel tersebut dalam konteks Bapas Kelas I Makassar. Lebih lanjut, penelitian terdahulu sebagian besar hanya menelaah pengaruh salah satu atau dua variabel terhadap produktivitas. Masih sangat terbatas studi yang secara simultan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam konteks lembaga pemasyarakatan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan pemahaman yang lebih utuh dan mendalam mengenai bagaimana ketiga variabel tersebut berkontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai di Bapas Kelas I Makassar.

Dalam sistem birokrasi publik, khususnya pada lembaga pemasyarakatan seperti Balai Pemasyarakatan (Bapas), keberhasilan pelaksanaan fungsi kelembagaan sangat ditentukan oleh kualitas dan produktivitas sumber daya manusia. Pegawai tidak hanya dituntut untuk menjalankan prosedur administrasi, tetapi juga harus memiliki empati, integritas, dan ketahanan dalam menghadapi dinamika sosial klien pemasyarakatan. Dalam praktiknya, ketiga variabel utama kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja tidak berdiri sendiri, melainkan saling memengaruhi dan menciptakan kondisi psikologis tertentu yang berdampak langsung terhadap kinerja. Seorang pegawai yang merasa dihargai secara adil (melalui kompensasi), memiliki motivasi internal yang tinggi, dan bekerja di lingkungan yang mendukung, akan lebih cenderung menampilkan perilaku kerja produktif secara konsisten (Widyastuti & Nurlina, 2023). Di sisi lain, tekanan psikologis dan stres kerja yang muncul akibat ketimpangan sistem, tidak seimbang beban kerja, serta kurangnya dukungan lingkungan sosial dan fisik, berpotensi menurunkan produktivitas secara drastis. Dalam konteks organisasi publik, stres kerja bukan hanya

berdampak pada individu, tetapi dapat menciptakan efek domino yang memengaruhi iklim kerja secara keseluruhan (Harahap & Hidayat, 2022). Oleh karena itu, pengelolaan ketiga aspek ini perlu dilakukan secara strategis dan berbasis bukti empiris.

Penelitian ini menjadi penting karena berangkat dari kebutuhan nyata institusi seperti Bapas untuk menciptakan sistem manajemen pegawai yang lebih adil, manusiawi, dan berorientasi pada hasil. Kajian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor publik, tetapi juga diharapkan dapat memberikan masukan kebijakan praktis bagi peningkatan kualitas layanan masyarakat secara menyeluruh.

2. Metode Penelitian

a. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa tes, pedoman wawancara, pedoman observasi dan kuesioner.

Berdasarkan data dan variabel yang diperoleh, maka peneliti akan menggunakan metode pengujian Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas) :

1). Uji Validitas

Uji validitas, adalah suatu ketepatan alat ukur tentang isi atau arti yang sebenarnya yang diukur. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05). Adapun kriteria penilaian uji validitas, adalah:

1) Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
2) Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

2). Uji Reliabilitas

Reliabilitas, derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butiran pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan yang disajikan dengan menggunakan program Excel Statistic Analisis & SPSS 25. Menurut Ghazali (Ghozali, 2021), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60.

b. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk generalisasi umum (Sugiyono, 2018). Metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami dengan cara mendeskripsikan atau menguraikan data yang telah terkumpul dan selanjutnya menganalisis yang diolah dengan program SPSS, yang mana analisis tersebut dibuatkan kesimpulan.(Ghozali, 2016).

2. Deskriptif Responden

Penelitian ini melibatkan 121 orang responden yang merupakan pegawai pada Balai Masyarakat Kelas I Makassar. Pemilihan responden dilakukan secara sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya masih dalam kategori wajar untuk diteliti secara keseluruhan. Untuk memperoleh gambaran umum tentang karakteristik responden, dilakukan pengelompokan berdasarkan beberapa variabel demografis, yaitu jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan Masa kerja. Pemaparan data deskriptif ini bertujuan untuk memberikan konteks yang lebih jelas terhadap kondisi objektif para responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini.

3. Analisis Regresi Berganda

Digunakan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain, yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi (Priyatno, 2018). Variabel independent dilambangkan dengan X1, X2, dan X3

sedangkan variabel dependen dilambangkan dengan Y, dengan rumus dikemukakan oleh (Sugiyono, 2012) yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Produktifitas Kerja Pegawai
 b_0 = Konstanta
 X_1 = Kompensasi
 X_2 = Motivasi kerja
 X_3 = lingkungan kerja
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi
e = Standar Error

c. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui hubungan antara X dan Y apakah variabel X_1, X_2, X_3 benar-benar berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Y Secara bersamaan. Pengujian ini dilakukan dengan uji f pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut. Jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. Uji Regresi Statistik (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh independent secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel bersifat konstan. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

d. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variasi variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Menurut Ghazali (2013:97), jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai 0. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka adjusted $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan $R^2 = 0$, maka Adjusted $R^2 = (1-k)/(n-k)$. Jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai negatif.

e. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan hubungan signifikan dan representative, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas yang digunakan dalam model regresi ini adalah uji statistik dengan non-parametrik kolmogorof-smirnov (K-S), yaitu untuk mengetahui signifikansi data berdistribusi normal. Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis terlebih dahulu sebagai berikut.

Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima atau data berdistribusi normal

Jika nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau tidak berdistribusi normal.

2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini nilai tolerance dan VIF digunakan untuk mendeteksi adanya masalah multikolinieritas. Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Apabila suatu model regresi memiliki nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 , maka telah terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila suatu model regresi memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glesjer. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glesjer, yaitu mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Pengambilan keputusan mengenai heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikan lebih dari 0,05.

3. Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui serta menguji ketepatan dan ketetapan suatu alat ukur untuk dipergunakan sebagai pengukur sesuatu yang seharusnya diukur. (Sugiyono, dalam Dewi & Sudaryanto, 2020) Uji validitas kusioner dapat dinyatakan valid jika setiap butir pertanyaan yang terdapat pada kusioner dapat digunakan sebagai perantara untuk mengungkapkan dan mengetahui sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Kemudian, kusioner dapat dinyatakan valid jika hasil nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel. Apa bila hasil nilai validitas dari tiap tanggapan yang telah diterima setelah menyerahkan atau menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan bernilai lebih besar daripada 0, maka butir pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid (Suryono, dalam Dewi & Sudaryanto, 2020)

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas

| NO | R hitung | R tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| Y1 | 0,855 | 0.2199 | Valid |
| Y2 | 0,828 | 0.2199 | Valid |
| Y3 | 0,839 | 0.2199 | Valid |
| Y4 | 0,797 | 0.2199 | Valid |
| Y5 | 0,883 | 0.2199 | Valid |
| Y6 | 0,685 | 0.2199 | Valid |
| X3.1 | 0.754 | 0.2199 | Valid |
| X3.2 | 0.663 | 0.2199 | Valid |
| X3.3 | 0.789 | 0.2199 | Valid |
| X3.4 | 0.690 | 0.2199 | Valid |
| X2.1 | 0.844 | 0.2199 | Valid |
| X2.2 | 0.813 | 0.2199 | Valid |
| X2.3 | 0.848 | 0.2199 | Valid |
| X2.4 | 0.820 | 0.2199 | Valid |
| X1.1 | 0.666 | 0.2199 | Valid |
| X1.2 | 0.873 | 0.2199 | Valid |
| X1.3 | 0.845 | 0.2199 | Valid |
| X1.4 | 0.832 | 0.2199 | Valid |

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji validitas terhadap seluruh item pertanyaan dalam instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan produktivitas kerja pegawai (Y) memiliki nilai koefisien korelasi Pearson (*r*-hitung) yang lebih

besar dari r-tabel sebesar 0,2199, sehingga secara statistik dinyatakan valid. artinya setiap butir pertanyaan mampu mengukur aspek yang dimaksud secara tepat dan konsisten. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabel

Pengujian ini menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan nilai sebesar 0.60. Apabila *Cronbach Alpha* dari suatu variabel ≥ 0.6 maka butir pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut adalah reliabel atau dapat diandalkan, dan sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* < 0.6 maka butir pertanyaan tersebut tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *cronbach's alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

| Variabel | Cronbach alpha | R tabel | Keterangan |
|--|----------------|-------------|-----------------|
| Produktivitas Kerja Pegawai (Y) | 0.899 | 0.60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0.697 | 0.60 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X2) | 0.848 | 0.60 | Reliabel |
| Kompensasi (X1) | 0.818 | 0.60 | Reliabel |

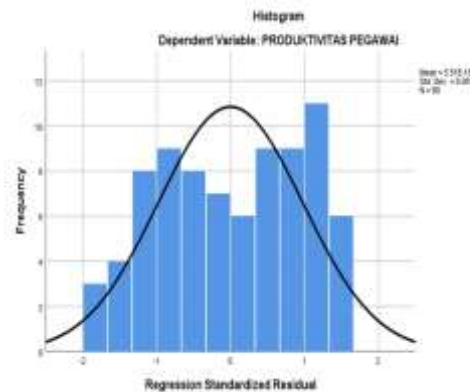
Sumber: data di olah 2025

Berdasarkan Tabel 2 Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas, yaitu dengan nilai alpha lebih besar dari 0,6. Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (X1) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,818, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Nilai ini mengindikasikan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel kompensasi memiliki konsistensi internal yang kuat dan mampu mengukur konstruk yang sama secara stabil. Demikian pula, variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan reliabilitas tinggi dengan nilai alpha sebesar 0,848, yang berarti seluruh indikator pada variabel ini bekerja secara konsisten dalam merepresentasikan konsep motivasi kerja sebagaimana dirumuskan dalam kerangka teori. Variabel lingkungan kerja (X3) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,697, yang walaupun lebih rendah dibandingkan variabel lainnya, tetap memenuhi syarat minimum reliabilitas ($> 0,6$), dan karenanya dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

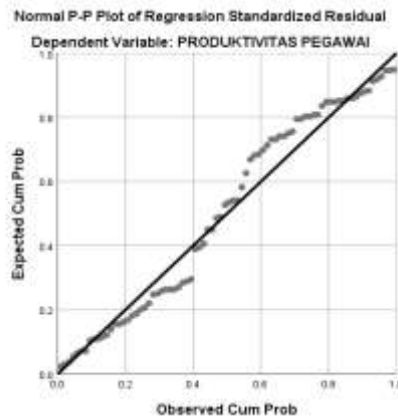
a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dengan bantuan SPSS dengan untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan penguj Histogram Pengujian deng model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng atau gunung atau bar chart.



Gambar 1 Uji Normalitas
 Sumber: output SPSS, 2025

Berdasarkan Gambar 1 diatas Hasil uji normalitas yang ditampilkan melalui histogram residual pada gambar di atas menunjukkan bahwa data residual dari model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pola distribusi yang menyerupai kurva normal. Hal ini ditandai dengan bentuk histogram batang yang membentuk pola lonceng (bell-shaped curve) dan mengikuti garis lengkung normal yang ditampilkan pada grafik. Pusat distribusi residual berada mendekati nilai nol, dengan penyebaran data yang relatif simetris ke kiri dan ke kanan. Selain itu, nilai mean residual sebesar $5.51E-16$, yang secara praktis mendekati nol, serta nilai standar deviasi sebesar 0.981, menunjukkan bahwa penyimpangan antara nilai aktual dan nilai prediksi model berada dalam kisaran wajar.



Gambar 2 Uji Normalitas
 Sumber: output SPSS, 2025

Berdasarkan gambar 2 P- Plot of Regression Standardized Residual yang ditampilkan di atas menunjukkan bahwa sebaran titik-titik residual berada cukup dekat dan mengikuti garis diagonal yang merepresentasikan distribusi normal teoretis. Garis diagonal tersebut menggambarkan hubungan yang ideal antara probabilitas kumulatif yang diamati (observed cumulative probability) dan probabilitas kumulatif yang diharapkan (expected cumulative probability) jika data benar-benar terdistribusi normal. Dalam grafik ini, mayoritas titik-titik residual tersebar secara simetris di sekitar garis diagonal, tanpa penyimpangan ekstrem ke atas maupun ke bawah, yang mengindikasikan bahwa distribusi residual dalam model regresi mendekati distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan menguji adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, yaitu dengan melihat *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai tolerance 10. Salah satu cara untuk menguji adanya multikoloniearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas(VIF)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Collinearity Statistics | | |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1(Constant) | 13.272 | 2.641 | | 5.026.000 | | | |
| Kompensasi (X1) | .543 | .160 | .415 | 3.382.001 | | .647 | 1.545 |
| Motivasi Kerja (X2) | .264 | .204 | .177 | 1.293.200 | | .520 | 1.922 |
| lingkungan Kerja (X3) | -.041 | .197 | -.029 | -.206.837 | | .484 | 2.065 |

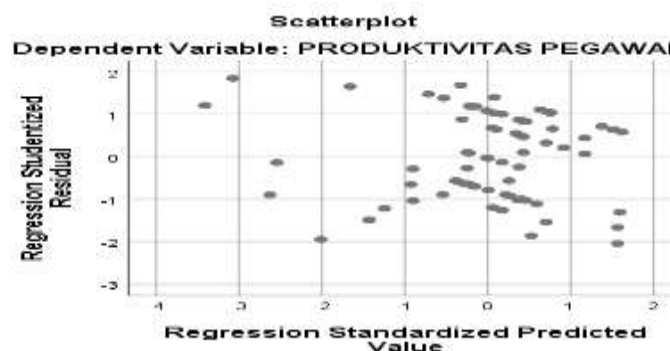
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel 3 Hasil uji multikolinearitas bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Kompensasi memiliki tolerance sebesar 0,647 dan VIF 1,545, motivasi kerja memiliki tolerance 0,520 dan VIF 1,922, sedangkan lingkungan kerja memiliki tolerance 0,484 dan VIF 2,065. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi, sehingga seluruh variabel independen dapat digunakan secara simultan tanpa saling memengaruhi secara linear secara berlebihan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi bebas multikolinearitas..

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah metode chart (*diagram Scatterplot*). Jika: 1. Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik, yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas. 2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar 3 scatterplot
 Sumber: output SPSS, 2025

Berdasarkan gambar 3 scatterplot hasil uji heteroskedastisitas yang ditampilkan menunjukkan sebaran titik-titik residual yang tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Titik-titik dalam grafik terlihat menyebar di sekitar garis horizontal nol, baik di atas maupun di bawahnya, tanpa menunjukkan pola mengerucut (*funnel-shaped*), melebar, atau membentuk garis tertentu yang sistematis. Hal ini mengindikasikan bahwa varian residual (*kesalahan prediksi*) adalah konstan atau homogen, yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows release 25.0. analisis selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | | | | | | |
| | (Constant) | 13.272 | 2.641 | | 5.026 | .000 |
| | Kompensasi (X1) | .543 | .160 | .415 | 3.382 | .001 |
| | Motivasi Kerja (X2) | .264 | .204 | .177 | 1.293 | .200 |
| | lingkungan Kerja (X3) | -.041 | .197 | -.029 | -.206 | .837 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4 Model Persamaan Regresi Model regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y=13,272+0,543X1+0,264X2-0,041X3$$

dengan:

Y = Produktivitas pegawai (variabel dependen)

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi kerja

X3 = Lingkungan kerja

1. Konstanta (Intercept) = 13.272

Artinya, jika nilai kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja diasumsikan nol, maka nilai produktivitas pegawai diperkirakan sebesar 13.272 satuan. Nilai ini signifikan secara statistik (Sig. = 0.000 < 0.05), artinya konstanta ini penting dalam model.

2. Kompensasi (B = 0.543, Sig. = 0.001)

Koefisien positif sebesar 0.543 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan kompensasi akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0.543 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai Sig. = 0.001 < 0.05, menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas signifikan secara statistik. Dengan nilai Beta standar 0.415, kompensasi merupakan variabel paling dominan dalam model ini. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. dengan demikian hipotesis pertama di terima

3. Motivasi Kerja (B = 0.264, Sig. = 0.200)

Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja cenderung meningkatkan produktivitas. Namun, nilai Sig. = 0.200 > 0.05, artinya secara statistik, pengaruh motivasi kerja tidak signifikan terhadap produktivitas pegawai dalam model ini. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. dengan demikian hipotesis kedua di tolak.

4. Lingkungan Kerja (B = -0.041, Sig. = 0.837)

Koefisien negatif mengindikasikan hubungan yang berlawanan arah, namun sangat kecil dan tidak signifikan secara statistik (Sig. = 0.837 > 0.05). Artinya, perubahan pada lingkungan kerja tidak berdampak nyata terhadap produktivitas pegawai dalam model ini. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, bahkan cenderung negatif. dengan demikian hipotesis kedua di tolak.

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif terhadap produktivitas, namun belum signifikan secara statistik. Hal ini mencerminkan adanya potensi yang belum tergalai secara optimal, karena sistem penghargaan, pelatihan, dan promosi belum dijalankan secara strategis dan profesional. Oleh karena itu, perbaikan sistem SDM yang berbasis pada prinsip transparansi, akuntabilitas, dan meritokrasi sangat dibutuhkan agar motivasi kerja benar-benar mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini belum menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, namun memiliki potensi untuk menjadi variabel penting jika aspek fisik, sosial, dan psikologis dikelola dengan baik. Organisasi perlu mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan, komunikasi, partisipasi, dan kesejahteraan psikologis pegawai untuk meningkatkan produktivitas secara nyata dan signifikan.

4. R2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam penelitian menerangkan variabel dependen. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Nilai Koefisien Determinasi

| Model | R | Model Summary | | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|---------------|-------------------|----------------------------|
| | | R Square | Adjusted R Square | |
| 1 | .509 ^a | .260 | .230 | 2.705 |

a. Predictors: (Constant), lingkungan Kerja (X3), Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2)

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 5 Model Summary diperoleh nilai R sebesar 0.509, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Nilai R Square sebesar 0.260 berarti ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 26% variasi yang terjadi pada produktivitas kerja pegawai, sedangkan sisanya 74% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.230 menunjukkan tingkat penyesuaian setelah memperhitungkan jumlah variabel dalam model. Adapun nilai Standard Error of the Estimate sebesar 2.705 menunjukkan seberapa besar penyimpangan nilai prediksi dari nilai aktual produktivitas kerja pegawai.

b. Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Teknik uji yang digunakan adalah uji t, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika nilai p-value < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai p-value ≥ 0,05, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan.

Tabel 6. Uji Parsial (t-test)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|--------------|---------------------------|--------------|-------------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 13.272 | 2.641 | | 5.026 | .000 |
| Kompensasi (X1) | .543 | .160 | .415 | 3.382 | .001 |
| Motivasi Kerja (X2) | .264 | .204 | .177 | 1.293 | .200 |
| lingkungan Kerja (X3) | -.041 | .197 | -.029 | -2.06 | .037 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS 25

Dari Tabel 18 Diketahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Kerja (Y). Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai koefisien B sebesar 0,543 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, artinya semakin baik kompensasi yang diberikan, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat. Sementara itu, Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan, dengan nilai signifikansi 0,200 > 0,05, sehingga secara statistik tidak cukup bukti bahwa motivasi kerja memengaruhi produktivitas. Selanjutnya, Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan pengaruh negatif yang juga tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikansi 0,837 > 0,05. Dengan demikian, dari ketiga variabel, hanya kompensasi yang terbukti secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja pegawai.

c. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah ketiga variabel independen, yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 7 Uji F (simultan)
ANOVA^a**

| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|-------------------|----------------|-----------|---------------|--------------|-------------------------|
| 1 | Regression | 194.892 | 3 | 64.964 | 8.880 | .000^b |
| | Residual | 555.995 | 76 | 7.316 | | |
| | Total | 750.887 | 79 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), lingkungan Kerja (X3), Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2)

Sumber: Data di olah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 7 analisis regresi linear berganda yang ditampilkan dalam tabel ANOVA, kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja pegawai (Y). Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 8,880 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka model regresi dapat dinyatakan layak dan signifikan secara statistik. Artinya, ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis akan dijelaskan dalam bab pembahasan ini. Pembahasan tersebut dikaitkan dengan teori-teori yang melandasi, rasionalitas dari hasil pengujian hipotesis-hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya dan hubungan dengan riset-riset terdahulu tentang nilai perusahaan. Pembahasan hasil penelitian dilakukan untuk mendapatkan argumentasi ilmiah atas hasil pengujian hipotesis dan juga perbandingan dengan hasil penelitian terdahulu. Berikut adalah pembahasan atas hasil penelitian :

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar, baik secara parsial maupun simultan, dengan penjelasan sebagai berikut: Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil, proporsional, dan sesuai dengan beban kerja dapat mendorong peningkatan kinerja individu. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai, meskipun penting secara teoritis, tidak berdampak langsung terhadap hasil kerja jika tidak ditunjang oleh sistem penghargaan dan manajemen organisasi yang efektif. Lingkungan kerja juga tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Temuan ini mengisyaratkan bahwa dalam konteks organisasi birokratis seperti Bapas, perbedaan persepsi terhadap lingkungan kerja tidak cukup untuk menghasilkan perbedaan dalam produktivitas kerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel—kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja—berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Ini berarti bahwa ketiga faktor tersebut memiliki peran secara bersama-sama dalam membentuk kinerja pegawai, meskipun secara individual tidak semuanya berpengaruh. Nilai R Square sebesar 0,234 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama menjelaskan 23,4% variasi dalam produktivitas kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan multidimensional dalam pengelolaan sumber daya manusia, di mana produktivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh satu aspek tunggal, melainkan oleh integrasi faktor-faktor internal dan eksternal secara bersamaan.

Referensi

- (1) Amelia Agustina, N., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. *CiDEA Journal*, 2(1), 92–103. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i1.790>
- (2) Amiruddin1, Abdul Rahman Mus2, B. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banggai Amiruddin1,. *Journal of Management Science (JMAS)*, 2 No. 1(3), 1–21
- (3) Andi Fachruddin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar Andi. *Journal of Management Science (JMS)*, 5(2), 98–103.
- (4) Anjani, L., & Ramadhani, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres terhadap produktivitas. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 33–42. <https://example.com/anjani2023>
- (5) Ayu Nurafni Octaviaa, Monica Grasela Sihiteb, N. D. A. A. aFakultas. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten pemalang. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN PARIWISATA DAN PERHOTELAN*, 2(1).
- (6) Barroga, E., & Matanguihan, G. J. (2022). <https://doi.org/10.47233/jeps.v4i5.2005>. *Journal of Korean Medical Science*, 37(16). <https://doi.org/10.3346/jkms.2022.37.e121>
- (7) baso amang,nurul pratiwi, zaenal arifin sahabuddin. (2023). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) PSDA di Pinrang, Sulawesi Selatan. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 150–163. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i1.207>
- (8) Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah kota makassar. *Jurnal Manuver*, 1(1), 1–14. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/manuver/article/download/3626/1830>
- (9) Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- (10) Ghozali, I. (2021). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris (Edisi 3)*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- (11) Harahap, M., & Hidayat, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai ASN. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 44–52. <https://example.com/harahap2022>
- (12) Haris, M., & Sulisty, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja ASN. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 9(1), 88–96. <https://example.com/haris2022>
- (13) Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- (14) Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- (15) Inati , Samsul Anwar, F. F. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah indonesia di kabupaten indramayu. *JURNAL INVESTASI*, 10(4).
- (16) Lantara, N. F., Ilham, G. G., Lantara, & Arfah, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mutiara Sorong. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 4(1), 48–64. <https://doi.org/10.52103/jaf.v4i1.1226>
- (17) Lestari, D. (2021). Tantangan pegawai pelayan masyarakat dalam konteks sosial-psikologis. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Hukum*, 4(1), 51–59. <https://example.com/lestari2021>
- (18) Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- (19) Miftahul, & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- (20) Mufadhal Aniks, Muhammad Ichsan Hadjri, L. D. S. (2024). Pengaruh Integritas Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Toyota Auto 2000 Tanjung Api Api (The Influence Of Integrity And Compensation On Work Productivity Of Toyota Auto 2000 Employees Tanjung Api -Api). *Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 4(5), 858–866. <https://doi.org/10.47233/jeps.v4i5.2005>
- (21) Muhammad Syafi'i A. Basalamah, Putri, A. K., Chalid, L., & Gani, A. A. (2021). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Makassar*. 4(2), 130–139.
- (22) Mursalin, Martina, Tri darmawati, santi puspita. (n.d.). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Kerja dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai DPMPTSP Kota Palembang Mursalin 1 , Martina 2 , Tri Darmawati 3 , Santi Puspita 4. *JURNAL MEDIA WAHANA EKONOMIKA*, 762–772.
- (23) Nahrun , Masdar Mas'ud, M. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(3), 26–36
- (24) Nasution, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 120–127. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.25>
- (25) Nining, A., S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- (26) Novitafebriani, A. (2023). Peran Lingkungan Kerja dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dua Kelinci. *Larisa Ekonomi*, 1(1). <https://ejournallarisa.academytelp.com/index.php/Ekonomi>
- (27) Nur Alam, A. R., Idrus, N., & Nurhikma, N. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Jennae. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(2), 143–148. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i2.171>
- (28) Putra, R., & Hartati, I. (2020). Stres kerja pegawai sektor publik: Dampaknya terhadap burnout. *Jurnal Psikologi Industri*, 5(2), 123–131. <https://example.com/putra2020>
- (29) Rahayu, E., Ramli, T., & Ahmad, H. (2020). Transparansi kompensasi dan produktivitas. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 6(2), 60–70. <https://example.com/rahayu2020>
- (30) Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan perumda Aneka Usaha Lamongan. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15370>
- (31) Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, M. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 228–241. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>
- (32) Serang, S., Ritamariani, A., Kamase, J., & Gani, A. (2023). The Influence of Work Motivation, Compensation, and Work Procedures on Job Satisfaction and Field Extension Performance Family Planning in South Sulawesi. In *International Journal of Professional Business Review* (Vol. 8, Issue 5, p. e02180). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i5.2180>
- (33) Sri Mulyani 1, Nugroho Mardi2, A. S. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pemekasan yang di mediasi oleh motivasi*. 3(2)
- (34) Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- (35) Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan)*. *Metode Penelitian Pendidikan*.
- (36) Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101–114. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114>
- (37) Syahrul. (2021). Peran pegawai dalam program pemasyarakatan. *Jurnal Ilmu Hukum & Kebijakan*, 3(1), 12–20. <https://example.com/syahrul2021>
- (38) Taryono, T., Efendi, S., & Hasanudin, H. (2024). Strategi inovasi dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Co-Creation : Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Bisnis*, 3(1), 48–55. <https://doi.org/10.55904/cocreation.v3i1.1278>
- (39) Widyastuti, A., & Nurlina, R. (2023). Kompensasi dan motivasi sebagai pemicu produktivitas di sektor publik. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Publik*, 11(2), 101–110. <https://example.com/widyastuti2023>
- (40) Yahya, F. A., Riantih, T., Allisya, T., & Sairin. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 2(2), 364–368. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/article/view/45381>
- (41) Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>