



## Determinan Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Nusa Penida

Ni Made Satya Utami<sup>1</sup>, Ni Putu Lina Dewiyanti<sup>2</sup>, Anak Agung Putu Agung<sup>3</sup>

Universitas Mahasaraswati Denpasar, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

[satyakesawa@unmas.ac.id](mailto:satyakesawa@unmas.ac.id)<sup>1</sup>, [putulinadewiyanti02@gmail.com](mailto:putulinadewiyanti02@gmail.com)<sup>2</sup>, [putuagung56@unmas.ac.id](mailto:putuagung56@unmas.ac.id)<sup>3</sup>

Diserahkan tanggal 23 Mei 2025 | Diterima tanggal 25 September 2025 | Diterbitkan tanggal 30 September 2025

### **Abstract:**

*In this situation, issues related to employee performance are a central component of human resource management that must receive special attention. HR top management must carefully consider problems related to employees' work. This study examines the impact of benefits, incentives, and the work environment on employee productivity at PT. Pegadaian (Persero) Nusa Penida. A saturated sampling technique was applied in a quantitative survey of the total population of 34 employees. After the data were collected through observation, interviews, and questionnaires, multiple linear regression analysis was performed using SPSS software. The findings suggest that the work environment and employee motivation have a positive and significant impact on their performance, whereas benefits and incentives have a limited influence. The results indicate that the work environment and motivation factors are essential to improving human resource productivity. This study suggests that management should focus on enhancing employee motivation and creating a pleasant work environment to achieve sustainable organizational growth.*

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

### **Abstrak :**

*Dalam situasi seperti ini, masalah terkait kinerja karyawan merupakan aspek utama manajemen SDM yang wajib mendapat perhatian serius dan masalah terkait pekerjaan karyawan menjadi perhatian utama manajemen puncak SDM yang memerlukan pemikiran yang cermat. Studi ini menyelidiki bagaimana manfaat, insentif, dan lingkungan kerja berdampak pada produktivitas pekerja PT. Pegadaian (Persero) Nusa Penida. Sampling jenuh digunakan untuk melakukan survei kuantitatif pada populasi seluruh 34 karyawan. Setelah data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner, program SPSS digunakan untuk menganalisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka, tetapi manfaat dan insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan faktor motivasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen harus berkonsentrasi pada meningkatkan motivasi karyawan dan membuat tempat kerja yang menyenangkan. Jika mereka ingin memastikan bahwa perusahaan berkembang secara berkelanjutan, mereka harus melakukan keduanya.*

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Copyright © 2025, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dipengaruhi oleh pencapaian tujuan organisasi. Tumbuh dan kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada karyawan yang kompeten, berkualitas, kredibel, jujur, dan memiliki tingkat etika kerja yang tinggi (Yanti et al., 2023). Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka serta harus memenuhi persyaratan etika, moral, dan hukum (Cahyono & Esthi, 2025). Hasil observasi yang dilakukan pada perusahaan yang menjadi subjek studi menunjukkan tren penurunan kinerja karyawan dari tahun 2020 hingga 2022, menunjukkan perusahaan gagal memenuhi target tahunan, disajikan dalam tabel 1.

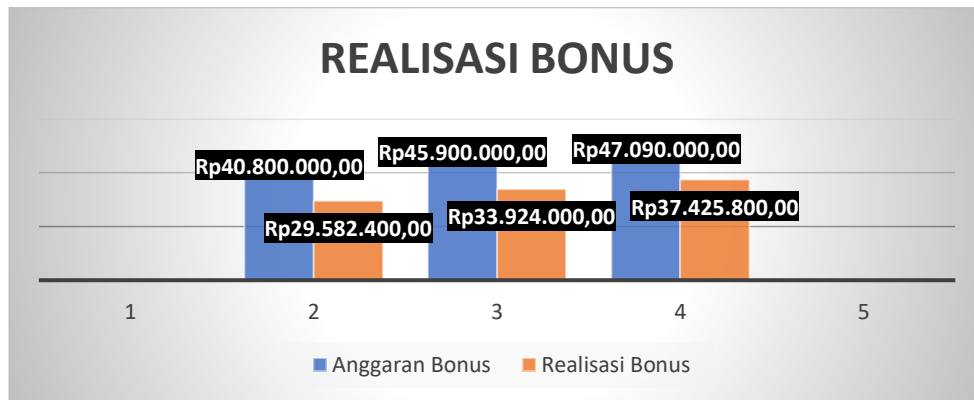
**Tabel. 1. Target dan Realisasi Kredit PT. Pegadaian (Persero) Nusa Penida Tahun 2020-2022**

Tahun	Target Kredit	Realisasi Kredit	Persentase %
2020	Rp3,500,000,000.00	Rp2,742,541,000.00	78,3%
2021	Rp4,500,000,000.00	Rp3,186,964,000.00	70,8%
2022	Rp5,700,000,000.00	Rp3,945,384,000.00	69,2%

Sumber: PT. Pegadaian (Persero) Nusa Penida (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa realisasi kredit belum dapat memenuhi tujuan perusahaan. Realisasi kredit hanya mencapai 78,3% pada tahun 2020, 70,8% pada tahun 2021, dan 69,2% pada tahun 2022, sehingga dapat disimpulkan bahwa realisasi kredit masih dibawah target yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu, Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi (Utami et al., 2024).

Zainuddin et al. (2023) berpendapat bahwa kompensasi mencakup seluruh pendapatan karyawan, baik dalam bentuk uang maupun barang, sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Sejalan dengan Irvani et al. (2021), bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka di perusahaan. Menurut Agung dan Lestariningsih (2022), kompensasi harus disesuaikan dengan pengorbanan karyawan, tidak hanya pendapatan fisik tetapi juga non-fisik. Wahyuni et al., (2021), menyatakan bahwa kompensasi mencakup semua jenis kompensasi, baik uang maupun non-uang, dan harus diberikan secara wajar dan adil kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Studi Sugiarti (2020) menemukan bahwa kompensasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini didukung oleh penelitian lain oleh Sugiarti (2020); Sinaga dan Hidayat (2020); Shobirin dan Siharis (2022); serta Adam et al. (2024), yang menyatakan bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan (Putri Maheswari & Isnawati, 2024; Wati et al., 2024). Tingkat kompensasi yang sesuai dengan standar hidup dapat meningkatkan kepuasan kerja dan dorongan pekerja (Utami et al., 2024). Selain itu, beberapa penelitian Faitul & Kusdiyanto (2023); Dunggio et al. (2022), dan Priptiyani et al. (2024) menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Survei yang dilakukan terhadap karyawan PT. Pegadaian (Persero) Nusa Penida menunjukkan bahwa meskipun kebijakan perusahaan memberikan tunjangan seperti gaji, kesehatan, cuti tahunan, dan cuti panjang, tetapi bonus tidak, maka akan berdampak penurunan produktivitas SDM yang akan mengganggu pencapaian tujuan perusahaan (Utami et al., 2025). Kondisi ini dapat menyebabkan produktivitas karyawan menurun karena kompensasi yang diberikan tidak ideal (Gultom et al., 2024). Di ketahui bahwa realisasi bonus yang diberikan kepada karyawan pada tahun 2020 adalah Rp. 40.800.000, pada tahun 2021 adalah Rp. 45.900.000, dan pada tahun 2022 adalah Rp. 47.090.000. Namun, bonus yang diterima karyawan PT. Pegadaian (Persero) Nusa Penida adalah Rp. 29.582.400 pada tahun 2020, Rp. 33.924.000 pada tahun 2021, dan Rp. 47.090.000 pada tahun 2022. Dapat dilihat pada gambar 1



Gambar. 1 Realisasi Bonus Karyawan

Kondisi tersebut disebabkan karena bonus tahunan biasanya digunakan untuk menutupi kerugian yang terjadi selama operasi bisnis, seperti kesalahan pencatatan kredit, yang jika tidak diperhatikan akan berdampak pada motivasi karyawan. Agar pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien dapat diukur, pengukuran kinerja pegawai harus mempertimbangkan beberapa elemen (Laraswati et al., 2023), seperti menerapkan teori motivasi yaitu teori *ekspektasi* dan teori *herzberg* menekankan betapa pentingnya manajemen SDM yang baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Robbins & Judge, 2013). Praktik manajemen SDM yang efektif dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja serta meningkatkan lingkungan kerja yang produktif (Wahdiniawati et al., 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan modal manusia konstruktif dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan bisnis, yang merupakan dasar dari studi ini (Suryani, 2021). Pangabean et al., (2022) menunjukkan bahwa masalah sumber daya manusia adalah salah satu penghalang utama bagi pertumbuhan bisnis. Salah satu teori motivasi adalah teori penetapan tujuan, juga dikenal sebagai teori penetapan tujuan, yang dikembangkan oleh Locke (1968). Teori ini menekankan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan (E. Locke, 2011.), bahwa tingkat kinerja seseorang dipengaruhi oleh pemahaman mereka tentang tujuan yang diharapkan oleh perusahaan (Afandi et al., 2023). Menurut Sawitri et al. (2022), motivasi adalah kekuatan yang memberikan energi dan semangat kerja kepada karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara efektif, bekerja sama, dan menunjukkan integritas dalam mencapai kepuasan kerja. Motivasi dapat berasal dari sumber internal seperti keinginan pribadi dan sumber eksternal seperti insentif dan lingkungan kerja yang mendukung (Meliyanti & Khaidarmansyah, 2024). Tingkat motivasi karyawan berkorelasi positif dengan kinerja yang dihasilkan. Ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara kinerja karyawan dan motivasi kerja (Ghifari & Mahfudiyanto, 2023; Mahardika & Suryawirawan, 2023; Supratama et al., 2025; Murti & Utami, 2021; Utami, et al., 2024); Khakim & Isnowati, 2023 dan Yuningsih et al., 2024), dengan kata lain, semakin tinggi tingkat motivasi karyawan, semakin tinggi kinerja mereka. Namun, penelitian juga menemukan hal yang sebaliknya. Studi seperti Cahya et al. (2021) dan Nadapdap et al. (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa penurunan motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, yang sesuai dengan teori bahwa kurangnya motivasi dapat mengurangi semangat dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka (Maharani, 2021). Selain motivasi, kondisi tempat kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Safitri & Kasmari, (2022) Ada cara untuk mengukur kinerja kerja karyawan, seperti kepekaan karyawan terhadap stres yang terkait dengan pekerjaan mereka, produktivitas mereka, respons mereka terhadap kebijakan perusahaan, dan tingkat antusiasme mereka terhadap pekerjaan mereka. Menurut Ahmad et al. (2022), memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan efisiensi karyawan. Selain itu, Danisa dan Komari (2023) menyatakan bahwa elemen sosial dan psikologis lingkungan kerja turut

berperan dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai, seperti kebisingan yang tinggi, pencahayaan yang kurang, atau suhu yang tidak nyaman, dapat menyebabkan pekerja menjadi kurang produktif dan memiliki kualitas kerja yang buruk (Tambunan, 2018).

Secara teoritis, teori motivasi dapat membantu menjelaskan hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Contohnya adalah teori *Herzberg*, yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor *higienis* yang dapat mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, teori *ekspektasi Vroom* menyatakan bahwa karyawan akan bekerja lebih baik jika mereka percaya bahwa mereka akan mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai dengan usaha mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung (2019) menemukan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; ini menunjukkan bahwa variabel lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja. Penelitian terdahulu oleh Parwita et al. (2024); Sutaguna (2022) dan Sutaguna et al. (2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja yang baik dan peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan, menurut Utami et al. (2024) dan Saraswati et al. (2024), tetapi lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja (Davis, 2012). Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Safira & Rozak (2020) dan Melvani & Utami (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan kinerja karyawan. Ini sejalan dengan teori bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menghambat produktivitas dan motivasi kerja (Laili et al., 2024). Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari studi adalah untuk mengetahui bagaimana faktor kompensasi, motivasi, lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, berkualitas, kredibel, berintegritas, dan berkinerja tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi karena berpengaruh langsung terhadap pertumbuhan dan keberhasilan organisasi. Organisasi dapat mengetahui kemampuan dan efektivitas seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya melalui penilaian kinerja karyawan. Kinerja organisasi akan meningkat jika kinerja karyawannya bagus, sebaliknya jika kinerja karyawannya buruk, itu akan berdampak buruk pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, ketiga elemen penting tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka secara optimal.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Metodologi Penelitian: Pendekatan Analisis Komprehensif

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Nusa Penida berada di Jl. Nusa Indah No.53, Kutampi Kaler, Nusa Penida, Kabupaten Klungkung. Penelitian ini menargetkan seluruh karyawan berjumlah 34 orang dan sekaligus dijadikan sampel penelitian, dengan menggunakan teknik sampling jenuh sebagai penerapan suatu pendekatan metodologis yang komprehensif untuk memperoleh dan menganalisis data. Pengumpulan data dilakukan melalui *triangulasi metode*, yaitu dengan menggunakan beberapa teknik secara simultan guna memastikan kedalaman dan keakuratan data. Teknik-teknik tersebut meliputi: *Observasi*, yaitu untuk mengamati fenomena secara langsung di lapangan. Wawancara, yaitu untuk menggali informasi dan persepsi secara mendalam dari para responden. Kuesioner, yaitu sebagai instrumen utama untuk mengukur variabel-variabel penelitian secara kuantitatif. Studi Dokumentasi, yaitu untuk mengumpulkan data sekunder yang relevan dan mendukung. Tahapan ini dimulai dengan Uji Validitas dan Reliabilitas terhadap instrumen kuesioner untuk memastikan alat ukur yang digunakan telah sah (mengukur apa yang seharusnya

diukur) dan andal (konsisten). Analisis utama dalam penelitian ini menggunakan teknik Regresi Linear Berganda, dengan metode analisis aplikasi SPSS. Teknik ini dipilih untuk menguji sejauh mana beberapa variabel independen secara bersama-sama dan individual mempengaruhi satu variabel dependen. Proses analisis regresi ini dilaksanakan melalui beberapa tahap berurutan:

- 1) Statistik Deskriptif: untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data yang terkumpul.
- 2) Uji Kualitas Instrumen: meliputi uji validitas dan reliabilitas seperti yang telah dijelaskan.
- 3) Uji Asumsi Klasik: yang mencakup uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Pengujian ini merupakan prasyarat untuk memastikan model regresi yang dihasilkan adalah *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)*.
- 4) Analisis Regresi: untuk membentuk persamaan matematis yang memodelkan hubungan antar variabel.
- 5) Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ): untuk mengukur seberapa besar persentase variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel-variabel independennya.
- 6) Uji Hipotesis: yang terdiri dari:
  - a. Uji F (Simultan): untuk menguji apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
  - b. Uji t ( Parsial): untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

### Model Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan rumusan hipotesis yang dikembangkan, model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e^{**}$$

#### Keterangan Simbol:

Y: Merupakan Kinerja Karyawan yang berperan sebagai Variabel Dependen (variabel terikat yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain).

$\alpha$  (Alpha): Merupakan Konstanta, yang menunjukkan nilai dari variabel Y apabila semua variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) nilainya adalah nol.

$X_1$ : Merupakan variabel Kompensasi (sebagai variabel independen pertama).

$X_2$ : Merupakan variabel Motivasi (sebagai variabel independen kedua).

$X_3$ : Merupakan variabel Lingkungan Kerja (sebagai variabel independen ketiga).

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  (Beta): Merupakan Koefisien Regresi untuk masing-masing variabel independen. Nilai koefisien ini menunjukkan besarnya perubahan yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) untuk setiap perubahan satu unit pada masing-masing variabel independen, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

e (Error Term): Merupakan Faktor Gangguan yang mencakup semua variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model yang mungkin mempengaruhi variabel Y. Untuk mendukung analisis, masing-masing variabel memiliki definisi operasional yang disusun dalam tabel 2, untuk memudahkan pemahaman pengukuran dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 2. Definisi Operasional**

No.	Definisi operasional variabel	Indikator	Pernyataan
X1	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan	X1.1	Upah dan gaji yang diterima memotivasi untuk meningkatkan kinerja
		X1.2	Sistem penggajian saat ini di PT. Pegadaian Nusa Penida memberikan imbalan yang adil untuk kontribusi kerja
		X1.3	Adanya kejelasan kriteria yang digunakan dalam pemberian insentif di PT. Pegadaian Nusa Penida

	atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Wahyuni & Nirmalasari, 2023)	X1.4	Insentif yang diberikan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan
		X1.5	Tunjangan yang diterima memotivasi karyawan untuk tetap bekerja dengan baik di perusahaan
		X1.6	Dengan adanya tunjangan dapat menciptakan suasana kerja yang positif
		X1.7	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, seperti tempat kerja, transportasi, dan lainnya memberikan dampak positif terhadap kenyamanan dan produktivitas ketika bekerja
		X1.8	Fasilitas kerja memengaruhi tingkat kenyamanan dan produktivitas
X2	Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau semangat kerja untuk melakukan sesuatu dalam memuaskan kebutuhan, kebutuhan tersebut yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, kebutuhan aktualisasi diri.  (Itsaini & Nurhayaty, 2023)	X2.1	Balas jasa yang diterima memotivasi untuk mencapai tujuan kerja
		X2.2	Tingkat keadilan dalam pemberian balas jasa mempengaruhi semangat dan motivasi dalam bekerja
		X2.3	Kondisi kerja yang nyaman dan mendukung memengaruhi kinerja secara positif
		X2.4	Kondisi kerja saat ini memenuhi standar keamanan dan kesehatan yang diperlukan
		X2.5	Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan memotivasi untuk bekerja lebih efisien
		X2.6	Fasilitas kerja memengaruhi tingkat kenyamanan dan produktivitas
		X2.7	Pencapaian dan prestasi kerja memberikan dampak positif terhadap tingkat motivasi kerja
		X2.8	Pencapaian kerja memberikan kepuasan dan motivasi yang berkelanjutan
		X2.9	Pengakuan dari atasan memotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaan
		X2.10	Adanya dampak positif dari tingkat pengakuan yang diterima dari atasan atas pencapaian kerja
		X2.11	Adanya kesadaran diri terhadap kemajuan pekerjaan memberikan dorongan motivasi
		X2.12	Pengakuan diri sendiri menjadi faktor penting dalam mempertahankan tingkat motivasi dalam pekerjaan
X3	Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekitar pekerjaan dan bisa memberikan pengaruh kepada pekerja.  (Putra et al., 2022)	X3.1	Suhu udara di lingkungan kerja di PT. Pegadaian Nusa Penida memengaruhi kenyamanan dalam menjalankan tugas sehari-hari
		X3.2	Pengaturan suhu udara saat ini sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan
		X3.3	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja mempengaruhi konsentrasi dan kinerja pekerjaan
		X3.4	Upaya pengelolaan kebisingan di tempat kerja sudah cukup efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman
		X3.5	Penerangan yang memadai di tempat kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kejelasan tugas
		X3.6	Pencahayaannya saat ini sudah mencukupi untuk mendukung aktivitas kerja dengan baik
		X3.7	Mutu lingkungan kerja di PT. Pegadaian Nusa Penida menciptakan atmosfer yang kondusif untuk kolaborasi dan kerjasama antar karyawan
		X3.8	Peningkatan mutu lingkungan kerja dapat berdampak positif pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan
		X3.9	Tingkat keamanan di tempat kerja memengaruhi perasaan aman dan kenyamanan saat bekerja
		X3.10	Upaya keamanan di tempat kerja sudah mencukupi untuk melindungi kesejahteraan karyawan

Y	Kinerja karyawan di definisikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan sesuai waktu yang telah di tentukan. (Nugraha, 2021)	Y1.1	Hasil kerja yang dihasilkan mencerminkan produktivitas sebagai karyawan di PT. Pegadaian Nusa Penida
		Y1.2	Tingkat pencapaian kuantitas hasil kerja berdampak pada penilaian kinerja secara keseluruhan
		Y1.3	Hasil kerja yang dihasilkan mencerminkan standar kualitas yang diharapkan oleh perusahaan
		Y1.4	Kualitas hasil kerja memengaruhi persepsi atasan dan rekan kerja terhadap kontribusi kerja
		Y1.5	Pekerjaan yang dilakukan dengan efisiensi yang optimal akan menghasilkan yang terbaik
		Y1.6	Efisiensi dalam melaksanakan tugas- tugas kerja memengaruhi tingkat kepuasan terhadap pekerjaan
		Y1.7	Tingkat disiplin kerja mencerminkan komitmen terhadap aturan dan norma-norma perusahaan
		Y1.8	Disiplin kerja berdampak pada hubungan kerja dengan rekan-rekan tim
		Y1.9	Penting untuk menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang tidak terduga
		Y1.10	Adanya inisiatif yang ditunjukkan memengaruhi kemajuan proyek dan pencapaian tujuan kerja
		Y1.11	Tingkat ketelitian dalam pekerjaan memengaruhi hasil akhir tugas yang dikerjakan
		Y1.12	Tingkat ketelitian dapat memberikan kepercayaan kepada atasan dan rekan-rekan kerja
		Y1.13	Kemampuan kepemimpinan dapat memotivasi tim dan mencapai tujuan bersama
		Y1.14	Peran kepemimpinan dalam membimbing rekan-rekan kerja berdampak pada performa tim
		Y1.15	Adanya kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas kerja memengaruhi reputasi di lingkungan kerja
		Y1.16	Kejujuran dalam berkomunikasi dan bertindak dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat
		Y1.17	Penting dalam menggunakan kreativitas dalam menemukan solusi baru ketika pekerjaan
		Y1.18	Adanya kreativitas dalam melaksanakan tugas-tugas dapat memberikan nilai tambah pada hasil kerja

## PEMBAHASAN

### Uji validitas

Inti dari uji ini adalah memastikan bahwa setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dan mengukur konstruk atau variabel yang dimaksudkan untuk diukur (Ghozali, 2018), yang paling sering diuji adalah *validitas konstruk* untuk mengukur sejauh mana butir-butir pertanyaan dalam suatu instrumen mencerminkan keseluruhan konsep *teoretis (konstruk)* yang sedang diteliti. Item dinyatakan *valid* jika koefisien korelasi ( $r$ -hitung)  $\geq 0,30$  dan nilai signifikansi ( $p$ -value) umumnya  $< 0,05$ . Item dinyatakan tidak *valid* jika koefisien korelasi ( $r$ -hitung)  $< 0,30$  dan nilai signifikansinya di atas  $0,05$ . Angka batas  $0,30$  ini merupakan nilai kritis yang umum diterima dalam penelitian sosial untuk menunjukkan bahwa suatu item memiliki hubungan yang memadai dengan variabel keseluruhannya. Berikut tabel 3 hasil uji validitas di bawah ini.

Tabel. 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
	X1.1	0,906	Valid
	X1.2	0,913	Valid
	X1.3	0,906	Valid
	X1.4	0,913	Valid

Kompensasi (X1)	X1.5	0,906	Valid
	X1.6	0,913	Valid
	X1.7	0,906	Valid
	X1.8	0,913	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,921	Valid
	X2.2	0,809	Valid
	X2.3	0,818	Valid
	X2.4	0,911	Valid
	X2.5	0,905	Valid
	X2.6	0,921	Valid
	X2.7	0,809	Valid
	X2.8	0,818	Valid
	X2.9	0,911	Valid
	X2.10	0,905	Valid
	X2.11	0,921	Valid
	X2.12	0,838	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,858	Valid
	X3.2	0,912	Valid
	X3.3	0,873	Valid
	X3.4	0,858	Valid
	X3.5	0,912	Valid
	X3.6	0,873	Valid
	X3.7	0,858	Valid
	X3.8	0,912	Valid
	X3.9	0,873	Valid
	X3.10	0,894	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,909	Valid
	Y1.2	0,869	Valid
	Y1.3	0,833	Valid
	Y1.4	0,888	Valid
	Y1.5	0,783	Valid
	Y1.6	0,932	Valid
	Y1.7	0,909	Valid
	Y1.8	0,869	Valid
	Y1.9	0,833	Valid
	Y1.10	0,888	Valid
	Y1.11	0,783	Valid
	Y1.12	0,932	Valid
	Y1.13	0,909	Valid
	Y1.14	0,869	Valid
	Y1.15	0,833	Valid
	Y1.16	0,888	Valid
	Y1.17	0,783	Valid
	Y1.18	0,808	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil pengujian validitas yang tercantum dalam Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa semua variabel, termasuk kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total dari seluruh item pernyataan yang lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam penelitian tersebut dinilai valid.

### Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini menggunakan metode yang paling lazim digunakan untuk mengukur reliabilitas instrumen model skala seperti *Likert* adalah *Koefisien Alpha Cronbach*. Perhitungannya

secara teknis umumnya dibantu oleh perangkat lunak statistik seperti SPSS. Sugiyono, (2013) Nilai koefisien reliabilitas berkisar antara 0 hingga 1. Kriteria yang umum digunakan untuk menilai tingkat keandalan suatu instrument adalah sebagai berikut *Reliabel*: Sebuah instrumen dinyatakan *reliabel* atau andal jika nilai *koefisien Alpha Cronbach*  $\geq 0,60$ . Tidak *Reliabel*: Instrumen dinyatakan tidak *reliabel* jika nilai koefisiennya  $< 0,60$ .

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0,978	Reliabel
Motivasi	0,972	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,970	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,980	Reliabel

Sumber : Data Diolah, (2024)

Tabel 4, menjelaskan bahwa semua variabel yakni kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah data responden yang dikumpulkan untuk mengidentifikasi profil responden penelitian yang terdiri dari 34 responden. Jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan terakhir adalah demografi responden penelitian ini:

**Tabel 5. Hasil Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	12	35.3	35.3	35.3
	Perempuan	22	64.7	64.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah, (2024)

Tabel 5, menunjukkan jenis kelamin perempuan sebanyak 22 responden atau 64,7% sedangkan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 responden atau 35,3%, sehingga penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan. Berikut hasil uji statistik deskriptif karakteristik responden berdasarkan usia:

**Tabel 6. Hasil Statistik Deskriptif Usia Responden**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	8	23.5	23.5	23.5
	21-28 Tahun	8	23.5	23.5	47.1
	29-35 Tahun	11	32.4	32.4	79.4
	> 35 Tahun	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 6, menunjukkan yang berumur < 20 tahun sebanyak 8 orang atau 23,5%, karyawan yang berumur 21-28 tahun sebanyak 8 orang atau 23,5%, karyawan yang berumur 29-35 tahun sebanyak 11 orang 32,4%, dan karyawan yang berumur > 35 tahun sebanyak 7 orang atau 20,6%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berumur 29-35 tahun. Berikut disajikan hasil uji statistik deskriptif karakteristik responden berdasarkan lama bekerja:

**Tabel 7. Hasil Statistik Deskriptif Lama Bekerja**

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	14	41.2	41.2	41.2
	1-2 Tahun	15	44.1	44.1	85.3
	> 3 Tahun	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 7, di atas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Nusa Penida dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 14 orang atau 41,2%, karyawan dengan lama bekerja dalam rentang waktu 1 – 2 tahun sebanyak 15 orang atau 44,1%, dan karyawan dengan lama bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 5 orang atau 14,7%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang bekerja dalam rentang waktu 1 – 2 tahun. Berikut disajikan gambaran hasil uji statistik deskriptif karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

**Tabel 8. Hasil Statistik Deskriptif Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	1	2.9	2.9	2.9
	Diploma	12	35.3	35.3	38.2
	Sarjana	21	61.8	61.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah, (2024)

Tabel 8, menunjukkan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 1 orang atau 2,9%, karyawan dengan pendidikan diploma sebanyak 12 orang atau 35,3%, dan karyawan dengan pendidikan sarjana sebanyak 21 orang atau 61,8%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berpendidikan Sarjana.

### Hasil Analisis Deskriptif

Adapun deskripsi data untuk masing-masing variabel dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut:

#### *Variabel kompensasi*

**Tabel 9. Deskriptif Statistik Nilai Rata-Rata Variabel Kompensasi**

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Rata-Rata	Keterangan
1	Upah dan gaji yang diterima memotivasi untuk meningkatkan kinerja	1	0	9	16	8	3,88	Baik
2	Sistem penggajian saat ini di PT. Pegadaian Nusa Penida memberikan imbalan yang adil untuk kontribusi kerja	1	3	10	17	3	3,52	Baik
3	Adanya kejelasan kriteria yang digunakan dalam pemberian insentif di PT. Pegadaian Nusa Penida	1	0	9	16	8	3,88	Baik
4	Insentif yang diberikan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan	1	3	10	17	3	3,52	Baik
5	Tunjangan yang diterima memotivasi karyawan untuk tetap bekerja dengan baik di perusahaan	1	0	9	16	8	3,88	Baik
6	Dengan adanya tunjangan dapat menciptakan suasana kerja yang positif	1	3	10	17	3	3,52	Baik
7	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, seperti tempat kerja, transportasi, dan lainnya memberikan dampak positif terhadap kenyamanan dan produktivitas ketika bekerja	1	0	9	16	8	3,88	Baik
8	Fasilitas kerja memengaruhi tingkat kenyamanan dan produktivitas	1	3	10	17	3	3,52	Baik
Rata – rata							3,70	Baik

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 9. menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 8 pernyataan mengenai kompensasi ( $X_i$ ) yaitu sebesar 3,70 yang berarti kompensasi pada PT. Pegadaian (Persero) Nusa Penida berada pada kategori yang baik. Artinya responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini menunjukkan kompensasi yang diterapkan dalam kategori yang baik.

**Variabel motivasi****Tabel. 10. Deskriptif Statistik Nilai Rata-Rata Variabel Motivasi**

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Rata-Rata	Keterangan
1	Balas jasa yang diterima memotivasi untuk mencapai tujuan kerja	1	0	11	11	11	3,91	Baik
2	Tingkat keadilan dalam pemberian balas jasa mempengaruhi semangat dan motivasi dalam bekerja	0	1	7	17	9	4,00	Baik
3	Kondisi kerja yang nyaman dan mendukung memengaruhi kinerja secara positif	0	1	7	17	9	4,00	Baik
4	Kondisi kerja saat ini memenuhi standar keamanan dan kesehatan yang diperlukan	0	1	7	15	11	4,05	Baik
5	Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan memotivasi untuk bekerja lebih efisien	1	0	7	15	11	4,02	Baik
6	Fasilitas kerja memengaruhi tingkat kenyamanan dan produktivitas	1	0	11	11	11	3,91	Baik
7	Pencapaian dan prestasi kerja memberikan dampak positif terhadap tingkat motivasi kerja	0	1	7	17	9	4,00	Baik
8	Pencapaian kerja memberikan kepuasan dan motivasi yang berkelanjutan	0	1	7	17	9	4,00	Baik
9	Pengakuan dari atasan memotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaan	0	1	7	15	11	4,05	Baik
10	Adanya dampak positif dari tingkat pengakuan yang diterima dari atasan atas pencapaian kerja	1	0	7	15	11	4,02	Baik
11	Adanya kesadaran diri terhadap kemajuan pekerjaan memberikan dorongan motivasi	1	0	11	11	11	3,91	Baik
12	Pengakuan diri sendiri menjadi faktor penting dalam mempertahankan tingkat motivasi dalam pekerjaan	1	1	7	19	6	3,82	Baik
Rata – rata							3,97	Baik

Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel 10, menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 12 pernyataan mengenai motivasi ( $X_2$ ) yaitu sebesar 3,97 yang berarti motivasi pada PT. Pegadaian (Persero) Nusa Penida berada pada kategori yang baik. Artinya responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini menunjukkan motivasi yang diberikan dalam kategori yang baik.

**Variabel Lingkungan Kerja****Tabel. 11. Deskriptif Statistik Nilai Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Rata-Rata	Keterangan
1	Suhu udara di lingkungan kerja di PT. Pegadaian Nusa Penida memengaruhi kenyamanan dalam menjalankan tugas sehari-hari	0	2	8	16	8	3,88	Baik
2	Pengaturan suhu udara saat ini sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	1	0	8	17	8	3,91	Baik
3	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja mempengaruhi konsentrasi dan kinerja pekerjaan	1	0	8	20	5	3,82	Baik
4	Upaya pengelolaan kebisingan di tempat kerja sudah cukup efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman	0	2	8	16	8	3,88	Baik
5	Penerangan yang memadai di tempat kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kejelasan tugas	1	0	8	17	8	3,91	Baik

6	Pencapaian saat ini sudah mencukupi untuk mendukung aktivitas kerja dengan baik	1	0	8	20	5	3,82	Baik
7	Mutu lingkungan kerja di PT. Pegadaian Nusa Penida menciptakan atmosfer yang kondusif untuk kolaborasi dan kerjasama antar karyawan	0	2	8	16	8	3,88	Baik
8	Peningkatan mutu lingkungan kerja dapat berdampak positif pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan	1	0	8	17	8	3,91	Baik
9	Tingkat keamanan di tempat kerja memengaruhi perasaan aman dan kenyamanan saat bekerja	1	0	8	20	5	3,82	Baik
10	Upaya keamanan di tempat kerja sudah mencukupi untuk melindungi kesejahteraan karyawan	1	0	7	17	9	3,97	Baik
Rata – rata							3,88	Baik

Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel 11, menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 10 pernyataan tentang lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 3,88 yang berarti lingkungan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Nusa Penida berada pada kategori yang baik. Artinya responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja pada perusahaan dalam kategori yang baik.

### **Variabel Kinerja Karyawan**

**Tabel 12. Deskriptif Statistik Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Rata-Rata	Keterangan
1	Hasil kerja yang dihasilkan mencerminkan produktivitas sebagai karyawan di PT. Pegadaian Nusa Penida	1	0	10	14	9	3,88	Baik
2	Tingkat pencapaian kuantitas hasil kerja berdampak pada penilaian kinerja secara keseluruhan	1	0	9	16	8	3,88	Baik
3	Hasil kerja yang dihasilkan mencerminkan standar kualitas yang diharapkan oleh perusahaan	1	0	9	17	7	3,85	Baik
4	Kualitas hasil kerja memengaruhi persepsi atasan dan rekan kerja terhadap kontribusi kerja	0	1	6	18	9	4,02	Baik
5	Pekerjaan yang dilakukan dengan efisiensi yang optimal akan menghasilkan yang terbaik	0	1	9	18	6	3,85	Baik
6	Efisiensi dalam melaksanakan tugas- tugas kerja memengaruhi tingkat kepuasan terhadap pekerjaan	1	0	7	16	10	4,00	Baik
7	Tingkat disiplin kerja mencerminkan komitmen terhadap aturan dan norma-norma perusahaan	1	0	10	14	9	3,88	Baik
8	Disiplin kerja berdampak pada hubungan kerja dengan rekan-rekan tim	1	0	9	16	8	3,88	Baik
9	Penting untuk menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang tidak terduga	1	0	9	17	7	3,85	Baik
10	Adanya inisiatif yang ditunjukkan memengaruhi kemajuan proyek dan pencapaian tujuan kerja	0	1	6	18	9	4,02	Baik
11	Tingkat ketelitian dalam pekerjaan memengaruhi hasil akhir tugas yang dikerjakan	0	1	9	18	6	3,85	Baik
12	Tingkat ketelitian dapat memberikan kepercayaan kepada atasan dan rekan-rekan kerja	1	0	7	16	10	4,00	Baik
13	Kemampuan kepemimpinan dapat memotivasi tim dan mencapai tujuan bersama	1	0	10	14	9	3,88	Baik
14	Peran kepemimpinan dalam membimbing rekan-rekan kerja berdampak pada performa tim	1	0	9	16	8	3,88	Baik
15	Adanya kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas kerja memengaruhi reputasi di lingkungan kerja	1	0	9	17	7	3,85	Baik
16	Kejujuran dalam berkomunikasi dan bertindak dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat	0	1	6	18	9	4,02	Baik

17	Penting dalam menggunakan kreativitas dalam menemukan solusi baru ketika pekerjaan	0	1	9	18	6	3,85	Baik
18	Adanya kreativitas dalam melaksanakan tugas-tugas dapat memberikan nilai tambah pada hasil kerja	0	1	6	14	13	4,14	Baik
Rata – rata							3,92	Baik

Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel 12, menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 18 pernyataan tentang kinerja karyawan (Y) sebesar 3,92 yang berarti kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Nusa Penida berada pada kategori yang baik. Artinya responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini menunjukkan kinerja karyawan pada perusahaan dalam kategori yang baik.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### *Uji Normalitas*

Pengujian normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa sampel berasal dari populasi dengan distribusi normal sehingga uji hipotesis dapat dilakukan. Kriteria pengujianya adalah bahwa hasilnya adalah data berdistribusi normal jika signifikansi Tes Normalitas Kolmogorov dan Smirnov lebih dari 0,05. Berikut ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 13. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		0
	Std. Deviation		1.96338337
Most Extreme Differences	Absolute		0.101
	Positive		0.063
	Negative		-0.101
Test Statistic			0.101
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			0.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		0.489
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.476
		Upper Bound	0.501
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Data Diolah, (2024)

Tabel 13, menunjukkan bahwa nilai signifikan *asympt sig 2 tailed* lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti residual data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### *Uji Multikolinearitas*

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2018:107). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas pada penelitian tersebut. Dan sebaliknya jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau VIF lebih besar dari 10 maka terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut. Berikut disajikan pada Tabel berikut:

**Tabel 14. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi (X1)	0.347	2.879
	Motivasi (X2)	0.230	4.345
	Lingkungan Kerja (X3)	0.303	3.299

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 14, nilai *tolerance* masing – masing variabel diatas 0,10 dan nilai VIF < 10. Oleh karena hal tersebut maka data terbebas dari uji multikolinearitas.

### ***Uji Heteroskedastisitas***

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan varian dalam model regresi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2023). Uji Glejser digunakan untuk melakukan pemeriksaan ini. Ini berarti mengregresi nilai absolute residual dari model yang diestimasi terhadap variabel independen. Tidak ada masalah dengan heteroskedastisitas jika nilai signifikansi antara variabel independen dan nilai absolute residual lebih besar dari 0,05. Tabel berikut menunjukkan hal ini:

**Tabel 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.727	1.104		-0.659	0.515
	Kompensasi (X1)	-0.034	0.038	-0.255	-0.897	0.377
	Motivasi (X2)	0.029	0.045	0.222	0.638	0.529
	Lingkungan Kerja (X3)	0.147	0.120	0.372	1.223	0.231

a. Dependent Variable: ABSRES

Berdasarkan Tabel 15, nilai signifikan masing – masing variabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi > 0,05, sehingga disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

### ***Analisis Regresi Linear Berganda***

Analisis regresi linear berganda dilakukan menggunakan program SPSS versi 25.0 for Windows. Hasil analisis ini secara parsial ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 16. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.041	2.006		1.018	0.317
	Kompensasi	0.136	0.070	0.235	1.955	0.060
	Motivasi	0.207	0.083	0.371	2.512	0.018
	Lingkungan Kerja	0.652	0.218	0.385	2.992	0.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 16, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,041 + 0,136X_1 + 0,207X_2 + 0,652X_3$$

dengan hasil persamaan, dijelaskan pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta sebesar 2,041 mengandung arti jika variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 2,041.

2.  $\beta_1 = 0,136$ : berarti, variabel kompensasi memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel kompensasi meningkat, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,136.
3.  $\beta_2 = 0,207$ : berarti, variabel motivasi memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel motivasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,207.
4.  $\beta_3 = 0,652$ : berarti, variabel lingkungan kerja memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel lingkungan kerja meningkat, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,652.

### Uji Koefisien Determinasi

Nilai adjusted R<sup>2</sup> adalah koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini, karena nilai adjusted R<sup>2</sup> dapat meningkat atau menurun sesuai dengan penambahan satu variabel ke model. Nilai koefisien determinasi yang besar adalah nilai persegi adjusted R.

**Tabel 17. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.922 <sup>a</sup>	0.849	0.834	2.05921

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, (2024)

Tabel 17, memperlihatkan bahwa besarnya nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,834 ini berarti pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 83,4% dan sisanya 16,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model regresi mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau simultan, uji statistik F digunakan (Ghozali, 2018:179). Jika nilai signifikansi F kurang dari 0,05, maka model penelitian sesuai dengan data yang diamati. Tabel berikut menunjukkan hasil uji F.

**Tabel 18. Hasil uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	716.554	3	238.851	56.328	0.001 <sup>b</sup>
	Residual	127.211	30	4.240		
	Total	843.765	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi

Sumber : Data Diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 18, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,050. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis (t-test)

Dengan hipotesis penelitian bahwa variabel independen lainnya tidak berubah, uji statistik t berfungsi untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi t dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara keseluruhan, dan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen dan variabel dependen. Tabel 19 berikut menunjukkan hasil uji t:

Tabel 19. Hasil Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.041	2.006		1.018	0.317
	Kompensasi	0.136	0.070	0.235	1.955	0.060
	Motivasi	0.207	0.083	0.371	2.512	0.018
	Lingkungan Kerja	0.652	0.218	0.385	2.992	0.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, (2024)

Hasil studi ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan secara statistik. Menurut analisis statistik t, variabel kompensasi memiliki koefisien 1,955 dan tingkat signifikansi 0,060, yang lebih besar daripada batas signifikansi 0,050. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Menurut Wahyuni dan Nirmalasari (2023), kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang diberikan PT. Pegadaian (Persero) Nusa Penida tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan; dengan demikian, tingkat kompensasi tidak menjadi faktor utama dalam keberhasilan kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Nusa Penida.

Studi sebelumnya oleh Faitul dan Kusdiyanto (2023), Dunggio et al. (2022), Priptiyani et al.,(2024) menemukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara kinerja karyawan dan kompensasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak selalu menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan perusahaan harus mempertimbangkan faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam bidang sumber daya manusia, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan telah menjadi fokus penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan; variabel ini memiliki koefisien 2,512 dan tingkat signifikansi 0,018, yang lebih rendah dari 0,050. Meliyanti dan Khaidarmansyah (2024) mendukung pendapat bahwa motivasi adalah kekuatan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan hal-hal tertentu.

Dalam hal pekerjaan, motivasi yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Itsnaini & Nurhayaty (2023), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu, yang dapat bersifat positif atau negatif. Seseorang menganggap motivasi kerja sendiri sebagai komponen yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat untuk bekerja. Tingkat motivasi kerja karyawan akan berkorelasi positif dengan tingkat kinerja mereka di tempat kerja. Studi sebelumnya oleh Ghifari dan Mahfudiyanto (2023), Mahardika dan Suryawirawan (2023), Supratama et al. (2025), Murti & Utami (2021), Utami et al. (2024), Khakim dan Isnowati (2023) serta Yuningsih et al. (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak positif pada kinerja pekerja. Akibatnya, meningkatkan motivasi kerja adalah salah satu strategi penting untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja karyawan di perusahaan. Para ahli telah melakukan banyak penelitian tentang faktor penting yang berkontribusi pada kinerja karyawan.

Hasil analisis statistik, menurut Ahmad et al. (2022), menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki koefisien 2,992 dan tingkat signifikansi 0,006, yang kurang dari 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang baik dan signifikan. Lingkungan kerja sendiri mencakup hal-hal seperti suasana sosial dan psikologis di tempat kerja, seperti AC dan cahaya. Putra et al. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari elemen kehidupan sosial, psikologis, dan fisik yang memengaruhi tingkat produktivitas pekerja selama menjalankan tugas mereka. Jika lingkungan kerja pekerja lebih baik, kinerja mereka

cenderung meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja buruk, kinerja mereka dapat menurun. Fakta bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan juga didukung oleh Parwita et al. (2024), Sutaguna (2022), dan Sutaguna et al. (2023). Oleh karena itu, meningkatkan lingkungan kerja menjadi bagian penting dari meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di Perusahaan.

## SIMPULAN

Hasil penelitian mengenai kompensasi ( $X_1$ ) yaitu sebesar 3,70 yang berarti kompensasi pada PT. Pegadaian (Persero) Nusa Penida berada pada kategori yang baik. Pengaruh motivasi ( $X_2$ ) yaitu sebesar 3,97 yang berarti motivasi pada PT. Pegadaian (Persero) Nusa Penida berada pada kategori yang baik. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 3,88 yang berarti lingkungan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Nusa Penida berada pada kategori yang baik. Pengaruh kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 3,92 yang berarti kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Nusa Penida berada pada kategori yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 83,4% dan sisanya 16,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Adapun saran untuk Perusahaan dapat mengubah sistem penggajian mereka dengan memberikan bonus tahunan berdasarkan pencapaian kinerja, insentif hari raya, dan tunjangan kesejahteraan yang sesuai untuk tindakan nyata dan kebijakan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dan persepsi keadilan. Selain itu, perusahaan harus meningkatkan program pengakuan dan penghargaan karyawan atas kinerja mereka. Ini dapat dicapai dengan memberikan penghargaan bulanan atau program *Employee of the Month*. Ini akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Dalam hal kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja, perusahaan harus memperhatikan hal-hal seperti pos keamanan dan satpam yang aktif serta dinding kedap suara dan pencahayaan yang lebih baik. Diharapkan bahwa perbaikan ini akan meningkatkan konsentrasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Untuk penelitian selanjutnya, pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan pengembangan kompetensi, penelitian harus dilanjutkan. Selain itu, penelitian dapat diperluas dengan melibatkan berbagai industri dan perusahaan dalam skala yang berbeda, sehingga memperoleh gambaran yang lebih luas tentang bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang telah membantu penelitian ini, terutama PT. Pegadaian (Persero) Nusa Penida, yang telah memberikan izin tempat untuk penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., Rumambi, G., & Dengah, I. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT IKI BITUNG. *Jurnal EHO (Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Humaniora) Volume, 4(1)*, 5–9. [http://etheses.iainmadura.ac.id/id/eprint/5586%0Ahttp://etheses.iainmadura.ac.id/5586/9/Bab 4.pdf](http://etheses.iainmadura.ac.id/id/eprint/5586%0Ahttp://etheses.iainmadura.ac.id/5586/9/Bab%204.pdf)
- Afandi, F. M., Widiadnya, I. B. M., & Salain, P. P. P. (2023). Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Srikandi Jaya Group Cabang Denpasar. *Values, 4(3)*, 666–678.
- Agung, A., & Lestariningsih, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dika Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis), 1(3)*, 328–344. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i3.5754>
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 71–83.  
<http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33%0Ahttp://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33/article/view/91>
- Cahyono, Y. R., & Esthi, R. B. (2025). Analysis of The Effect of Appreciation From Leadership on Employee Motivation and Performance At PT Petirindo Jaya Abadi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(5), 3418–3425.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5>
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan. *Management Business Innovation Conference*, 1(2), 989–1001.
- Davis, M. C. (2012). The Physical Environment of the Office: Contemporary and Emerging Issues. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, June, 153–195.  
<https://doi.org/10.1002/9781118311141.ch6>
- Dunggio, M., Chusnah, C., Sukatmajaya, A., & Maulidiya, A. (2022). Peran Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 208–222. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2353>
- Faitul, G. M., & Kusdiyanto, K. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia Di Surakarta Cabang Solo Balapan). *Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 4(1), 34–49. <https://doi.org/10.36490/value.v4i1.718>
- Ghifari, M. S. Al, & Mahfudiyanto. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Amigdala Karya Pedia Mojokerto. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 189–198. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i4.382>
- Ghozali, I. (2018). *Ekonometrika, Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Gultom, P., Shafira, M. A., & Simanjuntak, R. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lintas Buana Unggul Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 10981–10998.
- Irvani, T., Nurhidayati, A., & Sari, D. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Harian Lepas Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Rembang). *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(2), 1–15.  
<https://doi.org/10.32938/jie.v3i2.1554>
- Itsnaini, M., & Nurhayaty, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. *Jurnal Point Equilibrium Manajemen Dan Akuntansi*, 4(2), 151–161.
- Khakim, L., & Isnowati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sai Apparel Industries). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 665–675. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.850>
- Laili, N., Geraldina, I., & Gunarto, M. (2024). Analisis Lingkungan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada UPTD Puskesmas Muara Komam). *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(3), 473–488. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i3.1912>

- Laraswati, N. W. Dela, Gunadi, I. G. N. B., & Gama, A. W. S. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Rastiti Bhakti (Education Rocks). *Value*, 4(2), 356–369.  
[https://repo.unikadelasalle.ac.id/3376/%0Ahttps://repo.unikadelasalle.ac.id/3376/1/COVER-DAFTAR\\_ISI\\_JoshuaRuntu.pdf](https://repo.unikadelasalle.ac.id/3376/%0Ahttps://repo.unikadelasalle.ac.id/3376/1/COVER-DAFTAR_ISI_JoshuaRuntu.pdf)
- Locke, E. (2011). Goal Setting Theory. *School of Accounting BINUS (Bina Nusantara)*, 5(2), 1–4.
- Locke, E. A. (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(M), 157–189.
- Maharani, N. R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk). In *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Mahardika, K. P., & Suryawirawan, O. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pelayaran Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(3), 1–17.
- Meliyanti, & Khaidarmansyah. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (Assa Rent) Cabang Lampung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 4(1), 516–524.  
<https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3746>
- Melvani, F. N., & Utami, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aek Tarum PKS Belida Sampoerna Agro, Sumatera Selatan. *Equivalent : Journal Of Economic, Accounting and Management*, 1(2), 133–141.  
<https://doi.org/10.61994/equivalent.v1i2.102>
- Murti, C. D., & Utami, E. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD). *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 197–207. <https://doi.org/10.18196/rabin.v5i2.13550>
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen : JUMMA*, 11(1), 41–51. <https://doi.org/10.33508/jumma.v11i1.3949>
- Nugraha, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas sumberdaya Manusia, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap kinerja Karyawan (Studi Pada North Wing Canggü Resort). *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 5(2), 95–102. <https://doi.org/10.37484/jmph.050204>
- Pangabean, S. N. B., Dirbawanto, N. D., & Siregar, O. M. (2022). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Compensation on Employee Performance At Bank BTN Medan Branch Office. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business (JHSSB)*, 2(1), 144–161. <https://doi.org/10.55047/jhssb.v2i1.394>
- Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Dewi, P. Y. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sentosa Denpasar. *Value*, 5(1), 221–231.
- Priptyyani, A. D., Nurlenawati, N., & Anggela, F. P. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Survei pada Karyawan Restoran dan Pemancingan Mang Ajo Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 6047–6064. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2553>
- Putra, A. A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Bali Image Collection di BatuBulan Gianyar. *Jurnal Emas*, 3(2), 540–551. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/4918>
- Putri Maheswari, D., & Isnowati, S. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Tengah). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 921–929. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior. In S. Yagan (Ed.), *Pearson Education, Inc.*, (15th ed). Publishing as Prentice Hall. All.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.bpj.2015.06.056><https://academic.oup.com/bioinformatics/article-abstract/34/13/2201/4852827>[internal-pdf://semisupervised-3254828305/semisupervised.ppt](https://semisupervised-3254828305/semisupervised.ppt)<http://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005><http://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005>
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceedings SENDIU*, 519–523.
- Safitri, A. N., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.  
<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Saraswati, N. P. A. S., Sari, N. P. N. A., & Utami, N. M. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Wedanata Industri Nusantara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 02(02), 1331–1339.
- 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>
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246.  
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 15–22. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Cetakan Ke). Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Supratama, M. R., Rahwana, K. A., & Patimah, T. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 139–150.  
<https://doi.org/10.70963/jemba.v1i2>
- Suryani, N. K. (2021). Pengantar Manajemen dan Bisnis. In *IDB Bali Institut Desain & Bisnis Bali* (pertama). IDB Bali Institut Desain & Bisnis Bali.
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 03(01), 367–381.  
<https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>
- Sutaguna, N. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Kerja Karyawan melalui

- Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(5), 392–399.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183.  
<http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/download/86/95%0A>
- Utami, N. M. S., Agung, A. A. P., & Ariyanti, N. K. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan Pada IZZI Lounge Hookah Bali. *Jurnal Emas*, 5(10), 17–32. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/10051>
- Utami, N. M. S., Juliani, E., & Andika, A. W. (2025). Pengaruh Ketrampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja karyawan UMKM Dress Bali Konveksi. *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 34–46.
- Utami, N. M. S., Saraswati, N. P. A. S., & Putri, N. K. D. A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (LPD) Pakraman Pedungan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 3(1), 33–43.  
<https://doi.org/10.47233/jemb.v3i1.1575>
- Utami, N. M. S., Saraswati, P. A. S., & Dewi, N. L. P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zahra Spa Nusa Dua. *Jurnal Values*, 5(3), 479–486.  
[http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/6128/%0Ahttps://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/6128/1/R.5763.FEB-MAN\\_BAB\\_I-II.pdf](http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/6128/%0Ahttps://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/6128/1/R.5763.FEB-MAN_BAB_I-II.pdf)
- Wahdiniawati, S. A., Utami, N. M. S., Lestari, L., Jamaludin, P. P., Sariyani, N. L. P., & Ahdiyat, M. (2022). Manajemen Organisasional. In L. I. Azkia (Ed.), *PT Galiono Digdaya Kawthar* (Pertama). PT. Galiono Digdaya Kawthar.
- Wahyuni, N. P. M. S., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Kecak Mama. *Jurnal Values*, 2(3), 556–564. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/3016/2354>
- Wahyuni, S. R., & Nirmalasari, T. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital (EBIDI)*, 2(1), 114–125. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.202>
- Wati, N. A. S., Sari, N. K., & Loliyani, R. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk, Cabang Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Pendidikan (JAMAPEDIK)*, 1(2), 210–218.  
<https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i2.70>
- Yanti, N. N. S. A., Khaerana, Lestari, F. P., Prasetya, W., Ratu, L. P., Irawan, P., R, A. M., Anggraini, R. I., Subandi, Y., Puspitasari, M., Indiyati, D., Utami, N. M. S., Manggabarani, M. M. & A. S., & Dewi, I. C. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional. In N. Rismawati (Ed.), *Widina Media Utama* (cetakan Pe, Vol. 2). Widina Media Utama.  
<https://repository.penerbitwidina.com/id/publications/563445/manajemen-sumber-daya-manusia-internasional>
- Yuningsih, N., Tikaromah, O., & Ahyar, K. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Bisnis Digital*, 01(01), 13–25.
- Zainuddin, M. Z., Djauhar, A., & Pratama, J. A. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PKS Utama Agrindomas Kecamatan Pondidaha Kabupaten Konawe. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 35–44. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v3i1.178>