

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMASYARAKATAN KELAS I MAKASSAR

Ardyansyah Rahmat¹, Abd. Gaffar², Sahrir S³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPRI Makassar

ardyansyahrahmat2507@gmail.com¹, abdgaffar@gmail.com², sahrirsyasrif@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Balai Pemasyarakatan Kelas I Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 121 pegawai. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert lima tingkat dan dianalisis menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan utama menunjukkan bahwa kompensasi merupakan satu-satunya variabel independen yang terbukti signifikan secara parsial.

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

Abstract

This study aims to analyze the influence of compensation, work motivation, and work environment on employee productivity at the Class I Makassar Correctional Center. This research uses a quantitative approach with an explanatory design. The research population consisted of 121 employees. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using SPSS 25. The results of the study indicate that compensation has a positive and significant effect on work productivity, while work motivation has no significant effect and the work environment has no significant effect. Simultaneously, the three variables have a significant influence on work productivity. The main finding shows that compensation is the only independent variable that is proven to be partially significant.

Keywords: Compensation, Motivation, Work Environment, Work Productivity

Pendahuluan

Produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan organisasi karena menggambarkan kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target yang ditetapkan. Menurut (Sinungan, 2017), produktivitas kerja merupakan rasio antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan, yang mencerminkan efisiensi dan efektivitas kerja. Dalam organisasi publik, produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta kemampuan menggunakan sumber daya secara efisien. (Maryandi, 2022) menunjukkan bahwa produktivitas pegawai berkaitan dengan kemampuan menghasilkan pekerjaan secara optimal dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor manajemen sumber daya manusia.

Salah satu faktor manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan produktivitas adalah kompensasi. Kompensasi merupakan instrumen organisasi yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai terhadap organisasi. Dalam perspektif *Equity Theory*, (Adams, 1965) menjelaskan bahwa individu mengevaluasi keseimbangan antara kontribusi yang diberikan dengan imbalan yang diterima. Persepsi

mengenai adanya keseimbangan atau ketidakadilan dalam pertukaran tersebut dapat memengaruhi sikap dan perilaku kerja pegawai. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya memiliki fungsi ekonomis, tetapi juga dapat membentuk persepsi pegawai terhadap hubungan pertukaran dengan organisasi.

Selain kompensasi, produktivitas kerja juga berkaitan dengan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarahkan energi, usaha, dan ketekunan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. (Ryan dan Deci, 2020) melalui *Self-Determination Theory* menjelaskan bahwa kualitas motivasi berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan psikologis dasar, yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Dalam konteks produktivitas, motivasi yang memadai secara teoritis dapat mendorong pegawai mengarahkan usaha dan ketekunannya untuk mencapai target pekerjaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, dan tata kerjanya sebagai upaya untuk mencapai produktivitas. Faktor lain yang menjadi perhatian adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik di sekitar pegawai, seperti suasana kerja, fasilitas, dan hubungan kerja (Fau dan Buulolo, 2023). Secara konseptual, lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas. Namun, hasil empiris belum konsisten. (Hermawan et al., 2024) menemukan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sedangkan (Widyasti et al., 2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan. Beberapa penelitian lain juga menguji ketiga variabel tersebut secara simultan. (Az-zaakiyyah et al., 2022) menemukan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan (Gea et al., 2024) menemukan bahwa secara simultan ketiga variabel berpengaruh terhadap produktivitas, meskipun secara parsial lingkungan kerja tidak signifikan.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas masih bervariasi, sehingga memerlukan pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda. Berdasarkan uraian tersebut, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah: (1) apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja? (2) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja? (3) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja? dan (4) apakah ketiga variabel secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

Berdasarkan keseluruhan temuan tersebut, *state of the art* penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja telah banyak dikaji sebagai faktor yang berkaitan dengan produktivitas maupun hasil kerja pegawai. Namun, hasil empirisnya belum sepenuhnya konsisten, khususnya dalam hubungan motivasi dan lingkungan kerja dengan produktivitas. (Widyasti et al., 2024) merupakan salah satu studi yang paling dekat dengan penelitian ini karena menguji kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini diarahkan pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar yang memiliki karakteristik pekerjaan pelayanan publik dan struktur kerja birokratis.

Berdasarkan observasi awal, produktivitas pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar masih menghadapi tantangan, seperti penyelesaian tugas yang belum optimal dan tingginya beban administrasi. Research gap penelitian ini terletak pada terbatasnya pengujian model tersebut pada konteks organisasi pelayanan pemsarakatan. Selain itu, sebagian penelitian menggunakan objek organisasi bisnis, sedangkan konteks pelayanan publik dengan struktur kerja birokratis memiliki karakteristik yang berbeda. Kondisi tersebut memberikan dasar bagi penelitian ini untuk menguji kembali hubungan ketiga variabel independen terhadap produktivitas pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian model pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada organisasi pelayanan masyarakat yang masih terbatas kajiannya, serta pengungkapan pola hubungan parsial dan simultan dalam konteks birokratis. Berdasarkan uraian teoritis dan empiris tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: H1: kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja; H2: motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja; H3: lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja; dan H4: ketiga variabel secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh ketiga variabel independen tersebut terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari s.d. Maret 2026 di Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar.

Populasi penelitian berjumlah 121 pegawai. Seluruh anggota populasi ditetapkan sebagai target responden melalui teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2022). Dari 121 kuesioner yang didistribusikan, sebanyak 80 kuesioner kembali dan memenuhi kelayakan untuk dianalisis, sehingga jumlah observasi aktual dalam penelitian ini adalah 80 responden dengan tingkat respons sebesar 66,12%. Kuesioner yang tidak kembali (41 eksemplar) tidak disertakan dalam analisis karena tidak memenuhi kriteria kelengkapan data.

Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Instrumen yang dianalisis terdiri atas 4 item kompensasi, 4 item motivasi kerja, 4 item lingkungan kerja, dan 6 item produktivitas kerja. Instrumen penelitian diadaptasi dari penelitian sebelumnya yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dimodifikasi sesuai dengan konteks penelitian.

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Sebelum analisis regresi dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas residual dilakukan melalui histogram, Normal P-P Plot, dan uji Kolmogorov-Smirnov. Multikolinearitas dinilai berdasarkan tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sedangkan heteroskedastisitas diperiksa melalui scatterplot.

Analisis utama menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial, uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai kemampuan model menjelaskan variasi produktivitas kerja. Seluruh analisis dilakukan menggunakan SPSS 25 dengan tingkat signifikansi 5%.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Dari 121 kuesioner yang disebar, sebanyak 80 kuesioner atau 66,12% kembali dan dapat digunakan dalam analisis, sedangkan 41 kuesioner atau 33,88% tidak kembali. Berdasarkan jenis kelamin, 59 responden (73,8%) adalah laki-laki dan 21 responden (26,3%) adalah perempuan. Distribusi usia tidak disajikan karena data sumber yang tersedia tidak konsisten dengan total 80 responden; keputusan ini diambil untuk menghindari penyajian data yang tidak terverifikasi.

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	59	73,8 %
Perempuan	21	26,3 %
Total	80	100,0 %
usia	Frekuensi	Persentase (%)
25–30 Tahun	11	13,75%
31–35 Tahun	25	31,25%
36–40 Tahun	17	21,25%
41–50 Tahun	21	26,25%
51–56 Tahun	3	3,75%
Total	80	100%

Sumber: Output SPSS, 2026

Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik deskriptif variabel penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Dev.
Kompensasi	80	8,00	20,00	16,7000	2,59698
Motivasi kerja	80	9,00	20,00	16,0375	2,04038
Lingkungan kerja	80	8,00	20,00	15,4000	2,16766
Produktivitas kerja	80	18,00	30,00	26,0875	3,04894

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 2, kompensasi memiliki nilai rata-rata 16,70, motivasi kerja sebesar 16,04, lingkungan kerja sebesar 15,40, dan produktivitas kerja sebesar 26,09. Jika dikonversikan berdasarkan jumlah item yang digunakan, rata-rata per item masing-masing variabel adalah sekitar 4,18 untuk kompensasi, 4,01 untuk motivasi kerja, 3,85 untuk lingkungan kerja, dan 4,35 untuk produktivitas kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian relatif positif terhadap seluruh variabel. Namun, statistik deskriptif tidak dapat digunakan untuk menyimpulkan pengaruh antarvariabel; pengaruh ditentukan melalui pengujian inferensial.

Uji Instrumen

Tabel 3. Ringkasan uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Rentang korelasi item-total	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,658–0,921	0,859	Valid dan reliabel
Motivasi kerja	0,819–0,852	0,845	Valid dan reliabel
Lingkungan kerja	0,649–0,784	0,680	Valid dan reliabel
Produktivitas kerja	0,687–0,883	0,897	Valid dan reliabel

Sumber: Output SPSS, 2026.

Seluruh item memiliki korelasi item-total yang memadai dan dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha seluruh konstruk berada di atas 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Nilai alpha lingkungan kerja sebesar 0,680 masih memenuhi kriteria reliabilitas yang digunakan dalam penelitian. *Seluruh item memiliki korelasi item-total di atas 0,30 sehingga dinyatakan valid (Sugiyono, 2022).*

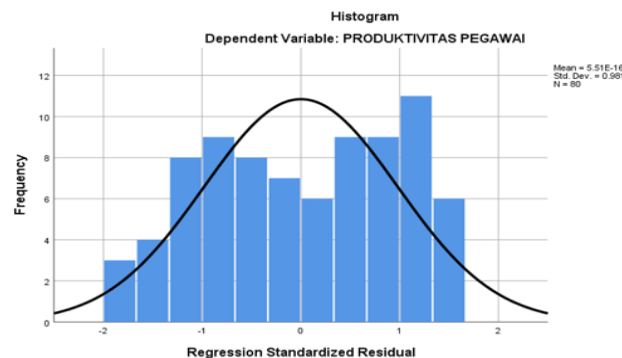
Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, penelitian ini melakukan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas residual, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk menilai pola distribusi residual, uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya korelasi yang tinggi antarvariabel independen, sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi (Ghozali, 2021).

Uji Normalitas Residual

Uji normalitas residual juga dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil signifikansi $0,200 > 0,05$, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Pemeriksaan dilakukan melalui histogram dan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Kedua grafik digunakan secara bersama-sama untuk menilai pola distribusi residual.

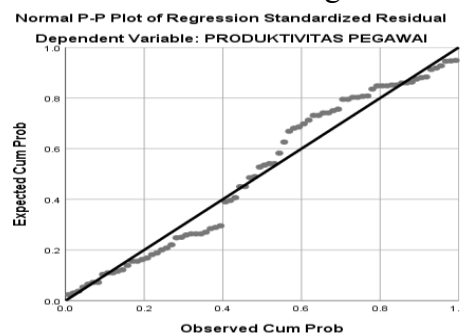
Gambar 1. Histogram Uji Normalitas Residual



Sumber: Output SPSS, 2026

Gambar 1 menunjukkan pola histogram residual yang menyerupai distribusi berbentuk lonceng dengan penyebaran yang relatif simetris di sekitar nilai nol. Output SPSS juga menunjukkan mean residual sebesar $5,51E-16$ yang secara praktis mendekati nol dan standar deviasi sebesar 0,981. Pola tersebut memberikan indikasi bahwa residual model tidak menunjukkan penyimpangan distribusi yang ekstrem.

Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Output SPSS, 2026

Pada Gambar 2, sebagian besar titik residual berada di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Pola tersebut memperkuat hasil histogram bahwa residual model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal. Dengan demikian, berdasarkan kedua pemeriksaan grafik tersebut, asumsi normalitas residual dinyatakan terpenuhi dan model regresi dapat dilanjutkan ke pengujian berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas

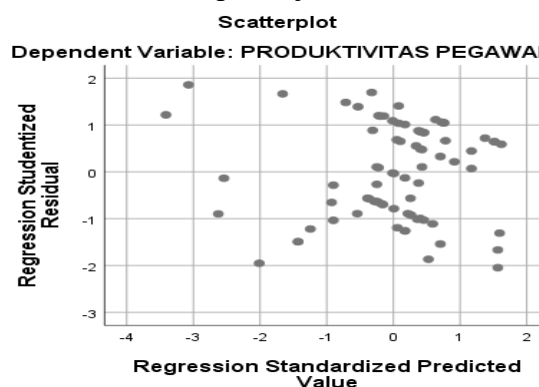
Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,605	1,652
Motivasi kerja	0,512	1,953
Lingkungan kerja	0,497	2,013

Sumber: Output SPSS, 2026

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan memeriksa pola sebaran residual pada scatterplot antara nilai prediksi terstandar dan residual terstandar. Kriteria visual yang digunakan adalah tidak adanya pola tertentu atau sistematis, seperti pola mengerucut, melebar, atau bergelombang.

Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS, 2026

Gambar 3. Menunjukkan titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis nol, baik di atas maupun di bawahnya, serta tidak membentuk pola tertentu yang sistematis. Tidak terlihat pola mengerucut, melebar, atau bergelombang. Temuan visual menunjukkan bahwa varians residual relatif konstan, sehingga model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas dan layak dilanjutkan pada analisis regresi linear berganda.

Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil regresi linear berganda dan uji t

Variabel	B	t	Sig.	Keputusan
Constant	15,320			
Kompensasi (X1)	0,481	3,172	0,002	H1 diterima
Motivasi kerja (X2)	0,207	0,989	0,326	H2 ditolak
Lingkungan kerja (X3)	-0,038	-0,190	0,850	H3 ditolak

Sumber: Output SPSS, 2026

Hasil regresi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki koefisien positif 0,481 dan signifikansi 0,002 sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja memiliki koefisien positif 0,207 tetapi tidak signifikan dengan signifikansi 0,326. Lingkungan kerja memiliki koefisien -0,038 dan tidak signifikan dengan signifikansi

0,850. dan Nilai konstanta sebesar 15,320 menunjukkan bahwa jika kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja bernilai nol, maka produktivitas kerja diprediksi sebesar 15,320.

Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan:

$$Y=15,320+0,481X_1+0,207X_2-0,038X_3+e$$

Tabel 6. Ringkasan model dan uji simultan

R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig. F
0,483	0,234	0,203	7,725	<0,001

Sumber: Output SPSS, 2026

Uji F menunjukkan bahwa model secara simultan signifikan, dengan $F = 7,725$ dan $p < 0,001$. Artinya, kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai R^2 sebesar 0,234 berarti model menjelaskan 23,4% variasi produktivitas kerja, sedangkan 76,6% variasi lainnya belum dijelaskan oleh variabel dalam model penelitian.

Pembahasan

Implikasi praktis dari temuan ini adalah organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan transparan, misalnya melalui peninjauan berkala terhadap kesesuaian gaji dengan beban kerja dan tanggung jawab pegawai. Temuan ini konsisten dengan (Maryandi, 2022) dan (Widyasti et al., 2024), yang menemukan hubungan positif antara kompensasi dan produktivitas. Dari perspektif Equity Theory, kesesuaian antara kontribusi pegawai dan imbalan yang diterima dapat membentuk persepsi keadilan yang mendukung perilaku kerja positif (Adams, 1965). Dalam konteks Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar, hasil ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang dipersepsikan sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pegawai dapat menjadi instrumen penting dalam menjaga produktivitas.

Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini berbeda dengan (Maryandi, 2022) dan (Widyasti et al., 2024), menemukan pengaruh positif motivasi terhadap produktivitas. Salah satu kemungkinan penjelasan adalah karakteristik pekerjaan birokratis dan prosedural yang membuat produktivitas lebih ditentukan oleh sistem dan prosedur kerja daripada dorongan individual. Dalam konteks Balai Pemasarakatan, pegawai menjalankan tugas berdasarkan standar operasional prosedur (SOP) yang ketat, sehingga variasi motivasi individual belum cukup menghasilkan variasi produktivitas yang signifikan secara statistik. Temuan ini sejalan dengan (Kartikaningrum dan Utami, 2024) yang juga menemukan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dalam konteks pekerjaan operasional. Penjelasan ini merupakan interpretasi kontekstual, bukan bukti kausal tambahan yang diukur secara langsung.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini berbeda dengan (Fau dan Buulolo, 2023) serta (Widyasti et al., 2024), yang menemukan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persepsi lingkungan kerja yang relatif baik tidak selalu menjadi prediktor langsung produktivitas. Dalam organisasi yang memiliki prosedur dan standar kerja relatif kuat seperti Balai Pemasarakatan, pegawai menjalankan pekerjaan berdasarkan tuntutan sistem dan aturan yang baku. Lingkungan kerja yang nyaman mungkin sudah menjadi kondisi dasar yang dipersepsikan baik oleh sebagian besar pegawai (mean 3,85 dari skala 5), sehingga variasi persepsi lingkungan kerja tidak cukup luas untuk menghasilkan variasi produktivitas yang signifikan secara statistik. Temuan ini sejalan dengan (Hermawan et al., 2024) yang juga menemukan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Secara simultan, Nilai R^2 sebesar 0,234 menunjukkan bahwa model penelitian hanya mampu menjelaskan 23,4% variasi produktivitas kerja. Angka ini tergolong rendah dan mengindikasikan bahwa masih banyak faktor lain yang berkontribusi terhadap produktivitas pegawai. Temuan ini sekaligus membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, atau dukungan sosial di tempat kerja. Meskipun motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak signifikan secara parsial, ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan. sehingga ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja merupakan fenomena multidimensional yang dapat berkaitan dengan kombinasi faktor imbalan, dorongan kerja, dan kondisi lingkungan. Namun, kemampuan model hanya sebesar 23,4%, sehingga masih terdapat ruang yang besar untuk memasukkan faktor lain seperti kepemimpinan, disiplin kerja, beban kerja, kompetensi, kepuasan kerja, atau dukungan organisasi dalam penelitian selanjutnya.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. Sebaliknya, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Model penelitian memiliki R^2 sebesar 0,234, sehingga 23,4% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 76,6% variasi lainnya belum dijelaskan oleh variabel dalam model. Temuan utama penelitian menunjukkan bahwa kompensasi merupakan satu-satunya variabel independen yang terbukti signifikan secara parsial dalam konteks penelitian ini.

Implikasi praktis penelitian adalah organisasi perlu mempertahankan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai kontribusi pegawai. Pada saat yang sama, motivasi dan lingkungan kerja tetap perlu dikelola sebagai bagian dari kebijakan sumber daya manusia terpadu meskipun keduanya tidak terbukti signifikan secara parsial. Penelitian selanjutnya disarankan meningkatkan tingkat respons, memperluas objek penelitian, dan memasukkan variabel lain yang secara teoritis dapat menjelaskan produktivitas kerja.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Pertama, tingkat respons hanya mencapai 66,12% dari total populasi, sehingga hasil penelitian mungkin tidak sepenuhnya merepresentasikan seluruh pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar. Kedua, penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi, sehingga generalisasi hasil ke organisasi lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Ketiga, nilai R^2 yang rendah (0,234) menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Keempat, desain cross-sectional yang digunakan tidak memungkinkan penarikan kesimpulan kausal yang kuat. Kelima, distribusi usia responden tidak dapat disajikan karena keterbatasan data primer yang tersedia. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengatasi keterbatasan tersebut dengan memperluas objek penelitian, meningkatkan tingkat respons, dan memasukkan variabel-variabel lain yang relevan.

BIBLIOGRAFI

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.
- Awidiya, K. R., & Netra, I. G. S. K. (2021). The influence of work motivation, compensation, and work environment on employee performance in the housing and land areas of Denpasar City. *European Journal of Business and Management Research*, 6(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.6.1092>
- Az-zaakiyyah, H. K., Hidayat, F., Ausat, A. M. A., & Suherlan. (2022). Islamic rural bank employee performance: Role of motivation, compensation, and work environment. *EkBis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(1). <https://doi.org/10.14421/EkBis.2022.6.1.1551>
- Faizi, A. N., Sumartik, & Oetarjo, M. (2024). Enhancing public service performance through motivation, environment, and discipline. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 19(3). <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i3.1143>
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. *REMik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>
- Gea, Y., Rahayu, L. P., Safitri, U. R., & Suryana, A. K. H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tupai Adyamas Indonesia Kabupaten Boyolali di Boyolali. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 12(1), 159–167. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v12i1.1067>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Ed. 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawan, H., Sijabat, R., & Darmaputra, M. F. (2024). The influence of compensation, workload and working environment on employee work productivity at PT Hanchen Industrial Indonesia. *Kajian Ekonomi dan Akuntansi Terapan*, 1(2), 38–48. <https://doi.org/10.61132/keat.v1i2.91>
- Kartikaningrum, M., & Utami, K. S. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Dealer Motor Listrik Jogja (BANZ Electric Motorcycle). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(2), 272–282. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i2.2653>
- Maryandi, L. (2022). Analysis of the effect of work compensation, work discipline and motivation on productivity of employees on Tangerang City. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 18(1), 19–28. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v18i1.30793>
- Ristanti, E. M., & Febriyanto. (2022). Pengaruh motivasi, stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Multimart Simbarwaringin. *Jurnal Diversifikasi*, 2(2). <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v2i2.1169>

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja* (Cet. 1). PT Refika Aditama
- Sinungan. (2017). *Produktivitas kerja: Konsep dan aplikasi*. Universitas Islam Indragiri.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Ed. 2, Cet. 29). Alfabeta.
- Widyasti, L. P. M., Puspitawati, N. M. D., & Parwita, G. B. S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Badung. *VALUES*, 5(2), 265–276.