

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI POLSEK WONOCOLO SURABAYA**

**Intan Dewi Sasmitha<sup>1)</sup> Safa'at<sup>2)</sup> Iwang Suwaningsih<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

intansasmitha799@gmail.com<sup>1)</sup>, safa'at@stiemahardhika.ac.id<sup>2)</sup>,  
iwang.suwangsih@stiemahardhika.ac.id<sup>3)</sup>

**Abstrak**

Polsek Wonocolo Surabaya memerlukan kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, dan motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Polsek Wonocolo Surabaya. Penelitian kuantitatif ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 58 responden dan analisis data melalui SPSS 26, termasuk uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, regresi linier berganda, serta uji t, F, dan R. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua instrumen valid dan reliabel. Uji normalitas menyatakan distribusi residual normal, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 34%, lingkungan kerja berpengaruh sebesar 28%, dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 29%. Secara simultan, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total pengaruh 92%, sedangkan 8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

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

***Abstract***

*Wonocolo Surabaya Police requires fair compensation, a conducive work environment, and high work motivation to improve employee performance. This research aims to analyze the influence of compensation, work environment, and work motivation on*

*employee performance at the Wonocolo Surabaya Police. This quantitative research used a saturated sample of 58 respondents and data analysis using SPSS 26, including validity, reliability, normality, heteroscedasticity, multiple linear regression, and t, F, and R tests. The results showed that all instruments were valid and reliable. The normality test states that the residual distribution is normal, and heteroscedasticity does not occur. Compensation has a partially significant effect on employee performance with a contribution of 34%, the work environment has an effect of 28%, and work motivation has an effect of 29%. Simultaneously, compensation, work environment and work motivation have a significant effect on employee performance with a total influence of 92%, while the remaining 8% is influenced by other variables not studied.*

**Keyword : Compensation, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia kerja yang semakin dinamis, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan efektivitas suatu organisasi, termasuk institusi kepolisian. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana seorang individu dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara dalam (Dwianto et al., 2019), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pencapaian kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada personel kepolisian tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga mencakup tunjangan, fasilitas kerja, serta penghargaan atas kinerja. Menurut Hasibuan dalam (Dwianto et al., 2019), kompensasi yang adil dan sesuai akan meningkatkan motivasi kerja serta membuat karyawan merasa dihargai atas kontribusinya. Penelitian yang dilakukan oleh (Ali Lating & Susanto, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang diterapkan di kepolisian harus terus dievaluasi agar dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja personel.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga memiliki peran krusial dalam mendukung produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik seperti ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, serta aspek psikologis seperti suasana kerja yang harmonis. Menurut Sedarmayanti dalam (Ali Lating & Susanto, 2022), lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja. Penelitian dari (Ali Lating & Susanto, 2022) menegaskan bahwa

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja personel kepolisian dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di kepolisian. Motivasi dalam bekerja dapat dipicu oleh berbagai hal, seperti rasa tanggung jawab terhadap masyarakat, kebanggaan terhadap profesi, serta dorongan untuk memberikan pelayanan terbaik. Namun, motivasi kerja dapat menurun jika tidak didukung oleh kompensasi yang layak dan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Herzberg dalam (Ratnaningtyas et al., 2024), faktor motivasi yang kuat mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi kepolisian untuk terus memelihara dan meningkatkan motivasi kerja personelnnya agar kinerja tetap optimal.

Polsek Wonocolo Surabaya sebagai salah satu institusi kepolisian memiliki berbagai tantangan dalam menjaga kinerja karyawannya tetap tinggi. Dinamika pekerjaan yang beragam, tingkat tanggung jawab yang besar, serta tuntutan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat merupakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia agar karyawan dapat terus bekerja secara produktif dan profesional.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Polsek Wonocolo Surabaya. Dengan memahami faktor-faktor ini, institusi kepolisian dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja personelnnya serta mempertahankan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan tata cara pengelolaan manusia dalam berorganisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien. Di dalam manajemen sumber daya manusia terdapat suatu rangkaian proses yang meliputi kegiatan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), pengawasan (*controlling*) dan evaluasi (*evaluation*) dalam rangka memberdayakan suatu organisasi maupun perusahaan menurut handoko dalam (Ardian Rahman, 2020).

Rivaldo, 2022 mengatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan, karyawan dan masyarakat.

## **Kompensasi**

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi dan kinerja mereka. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam (Pasaribu, 2020), kompensasi mencakup semua penghasilan yang diterima karyawan, seperti gaji, bonus, dan tunjangan. Hasibuan juga membagi kompensasi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung (gaji dan bonus) serta kompensasi tidak langsung (fasilitas atau tunjangan). Sementara itu, Robbins dan Judge dalam (Asmayana, 2019) menjelaskan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan.

Milkovich dan Newman dalam (Pandia, 2021) menambahkan bahwa kompensasi tidak hanya berupa imbalan finansial, tetapi juga mencakup penghargaan non-finansial, seperti pengakuan dan peluang pengembangan karier. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, perusahaan dapat meningkatkan retensi serta produktivitas karyawan.

Dari beberapa pengertian tersebut, kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial maupun non-finansial untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.

Adapun beberapa indikator kompensasi menurut Veithzal Rivai dalam (Dwianto et al., 2019) antara lain sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial Langsung :

Gaji, Bonus, Insentif

2. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit* :

Asuransi, Tunjangan, Uang Pensiun

## **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi cara mereka bekerja, baik secara fisik maupun psikologis. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, mendorong produktivitas, serta menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan harmonis. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan, menurunkan motivasi, dan bahkan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Lewa dan Subono dalam optimal (Wulandari, 2022:6), lingkungan kerja harus dirancang sebaik mungkin agar karyawan merasa nyaman dan betah dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. (Firstania Farra Augusti, 2022:19) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman serta didukung oleh fasilitas yang memadai akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Dari pengertian tersebut, lingkungan kerja adalah kondisi yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik dari segi fisik maupun non-fisik, yang dapat memberikan dampak positif atau negatif terhadap produktivitas mereka.

Adapun beberapa indikator lingkungan kerja menurut (Augusti, 2022:20) antara lain sebagai berikut :

1. Hubungan Karyawan
2. Kebisingan Lingkungan Kerja
3. Kebersihan di Tempat Kerja

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan hasil interaksi seseorang dengan situasi tertentu, yang menyebabkan perbedaan dalam kekuatan motivasi antara individu dalam situasi yang sama atau berbeda. Seorang individu dapat menunjukkan dorongan yang berbeda dalam situasi yang berbeda pada waktu yang berbeda.

Menurut Siti Khofifah Nurjanah & Rini Lestari (2022), motivasi telah lama menjadi fokus manajemen, dengan berbagai metode digunakan untuk meningkatkannya. Handoko (Oktaviani et al., 2023) menjelaskan motivasi sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan dan kepuasan diri.

Penting bagi perusahaan untuk memahami kebutuhan, harapan, bakat, keterampilan, dan rencana karyawan untuk menempatkan mereka pada posisi yang tepat, sehingga meningkatkan motivasi.

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara dalam (Miranti, Mia Hikmah Perkasa, 2023) Indikator untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja menurut sebagai berikut :

1. Kerja Keras
2. Orientasi Masa Depan
3. Usaha Untuk Maju
4. Tingkat Cita-Cita Dan Kesuksesan
5. Ketekunan Bekerja
6. Hubungan Dengan Rekan Kerja
7. Pemanfaatan Waktu
8. Orientasi Tugas Dan Keseriusan Tugas

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut di bandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan.

Menurut Suwanto dan Priansa dalam (Noviarni, 2022) menyatakan bahwa Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula di artikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau unjuk kerja. Dengan kinerja yang baik tentu akan menguntungkan kedua belah pihak baik karyawan ataupun perusahaan. Karena apabila hal demikian itu tercapai maka keharmonisan tercapai.

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan serta berapa banyak karyawan memberikan kemampuan dengan pengorbanan yang di lakukan sebagai tujuan atas pencapaian kepuasan hasil yang maksimal kepada perusahaan.

Adapun menurut (Ong Ivan, 2022) Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), sebagai berikut :

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat atau Sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Hasil perhitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 26 untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel - variabel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Polsek Wonocolo Surabaya yaitu sebanyak 58 Karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Karena jumlah responden kurang dari 100.

Definisi Operasional Variabel yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan dua

variabel yaitu : variabel *dependent* adalah Kinerja Karyawan (Y) dan variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor utama yang berpengaruh, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih produktif serta meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat menciptakan suasana yang mendukung efektivitas kerja. Motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan semangat dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Dengan memastikan ketiga faktor ini dikelola dengan baik, perusahaan dapat menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

Kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang baik, dan motivasi kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang transparan, lingkungan kerja yang mendukung, serta dorongan motivasi yang memadai cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Selain itu, ketiga faktor ini juga dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan talenta terbaik, mengurangi *turnover* karyawan, serta menciptakan budaya kerja yang positif dan *kolaboratif*.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada responden di Polsek Wonocolo Surabaya, diperoleh data mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dan ditabulasikan untuk menunjukkan distribusi frekuensi dan persentase jawaban responden. Setiap responden memiliki persepsi yang berbeda mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Dari tabel yang disusun, peneliti dapat mengelompokkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

**Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki - Laki	30	52%
Perempuan	28	48%
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

**Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
20 - 30 tahun	20	34%

31 - 40 tahun	23	40%
41 - 50 tahun	15	26%
<b>Total</b>	58	100%

**Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
SMA/SMK	14	24%
D1/D2/D3	10	17%
S1	29	50%
S2	5	9%
S3	-	-
Total	58	100%

**Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Masa Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
1 - 10 Tahun	15	26%
11 - 20 Tahun	17	29%
21 - 30 Tahun	23	40%
Lebih dari 30 Tahun	3	5%
Total	58	100%

Dari data tabel pada tabel 1 menunjukkan bahwa sebanyak 58 responden merupakan berjenis kelamin laki-laki karena di Polsek Wonocolo Surabaya membutuhkan tenaga kerja yang mayoritas laki-laki. Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawannya berusia 31-40 tahun. Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawannya berpendidikan terakhir S1. Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa sebagian besar lama karyawan bekerja 21-30 tahun

**Tabel 5 Uji Validitas Variabel**

<b>Item</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel 5% (58)</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,897	0,261	Valid
X1.2	0,822	0,261	Valid
X1.3	0,881	0,261	Valid
X2.1	0,827	0,261	Valid
X2.2	0,812	0,261	Valid
X2.3	0,848	0,261	Valid
X2.4	0,87	0,261	Valid

X2.5	0,854	0,261	Valid
X2.6	0,86	0,261	Valid
X3.1	0,859	0,261	Valid
X3.2	0,889	0,261	Valid
X3.3	0,814	0,261	Valid
X3.4	0,852	0,261	Valid
X3.5	0,833	0,261	Valid
X3.6	0,854	0,261	Valid
X3.7	0,828	0,261	Valid
X3.8	0,888	0,261	Valid
Y1	0,833	0,261	Valid
Y2	0,821	0,261	Valid
Y3	0,851	0,261	Valid
Y4	0,864	0,261	Valid
Y5	0,781	0,261	Valid
Y6	0,886	0,261	Valid
Y7	0,724	0,261	Valid

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  semua item pertanyaan dari variabel X1, X2 dan Y memiliki nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,261 pada signifikansi 5%. Maka seluruh item pertanyaan variabel X1, X2, X3 dan Y dinyatakan valid atau mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

**Tabel 6 Uji Reliabilitas**

<b>Reliability Statistics</b>		
	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
Kompensasi (X1)	0,833	3
Lingkungan Kerja (X2)	0,917	6
Motivasi Kerja (X3)	0,945	8
Kinerja Karyawan (Y)	0,919	7

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) telah reliabel karena semua nilai lebih besar dari 0,6 maka seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Langkah analisis yang selanjutnya adalah regresi linear berganda. Analisis ini dibutuhkan untuk melihat kekuatan dan signifikansi dari pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian dimulai dari uji F kemudian dilanjutkan dengan uji t. Uji F digunakan untuk menguji apakah sekelompok variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji F pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 7.

**Tabel 7 Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.215	1.187		14.870	.000
Kompensasi	.203	.331	1.103	3.478	.001
Lingkungan Kerja	.312	.232	1.098	2.896	.006
Motivasi Kerja	.252	.248	1.071	2.907	.002

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa Kompensasi memiliki nilai sig  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel, yakni  $3,478 > 2,005$  dengan besaran pengaruh sebesar 34%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Polsek Wonocolo Surabaya. Selanjutnya, Lingkungan Kerja memiliki nilai sig  $0,006 < 0,05$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel, yakni  $2,896 > 2,005$  dengan besaran pengaruh sebesar 28%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Polsek Wonocolo Surabaya. Terakhir, Motivasi Kerja memiliki nilai sig  $0,002 < 0,05$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel, yakni  $2,907 > 2,005$  dengan besaran pengaruh sebesar 29%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang berarti Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Polsek Wonocolo Surabaya.

**Tabel 8 Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.722	3	25.907	18.666	.002b
	Residual	167.002	34	1.241		
	Total	243.724	47			

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi

Berdasarkan hasil uji F, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sig  $0,002 < 0,05$  dan nilai F hitung  $> F$  tabel, yaitu  $18,666 > 2,77$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang berarti Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di Polsek Wonocolo Surabaya.

**Tabel 9 Uji R**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 <sup>a</sup>	.921	.916	1.114

a Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa uji R Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Happiness At Work terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai R Square sebesar 0,909. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Happiness At Work (X3) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 90,9%, dan sisanya sebesar 9,1% disebabkan oleh variabel lain.

### **Kesimpulan**

Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Polsek Wonocolo Surabaya.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Polsek Wonocolo Surabaya.
3. Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Polsek Wonocolo Surabaya.
4. Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Polsek Wonocolo Surabaya.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran pada beberapa pihak antara lain :

## 1. Optimalisasi Sistem Kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian, sistem kompensasi di Polsek Wonocolo sudah berjalan dengan baik dengan rata-rata nilai 4,4. Namun, masih terdapat ruang untuk peningkatan, terutama dalam memastikan bahwa setiap aspek kompensasi benar-benar mencerminkan kinerja dan tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar :

- a. Evaluasi berkala dilakukan terhadap sistem gaji dan tunjangan untuk memastikan kesesuaian dengan beban kerja dan tanggung jawab personel.
- b. Bonus diberikan secara lebih proporsional berdasarkan pencapaian target yang jelas, sehingga karyawan merasa lebih dihargai atas kontribusinya.
- c. Penghargaan non-finansial, seperti program apresiasi kinerja dan pengakuan dari atasan, dapat diperkuat untuk meningkatkan motivasi kerja.
- d. Transparansi dalam kebijakan kompensasi perlu ditingkatkan agar tidak menimbulkan persepsi ketidakadilan di antara karyawan.

## 2. Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Polsek Wonocolo sudah cukup baik dengan rata-rata skor 4,4. Namun, beberapa aspek masih dapat ditingkatkan, antara lain :

- a. Memastikan lingkungan kerja tetap nyaman dengan memperbaiki faktor seperti kebisingan dan sirkulasi udara, yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Menjaga kebersihan dan keteraturan ruang kerja agar karyawan lebih nyaman dalam menjalankan tugas.
- c. Meningkatkan sistem keamanan kerja dan perlindungan bagi personel dalam bertugas agar mereka merasa lebih aman dalam menjalankan pekerjaannya.
- d. Membangun komunikasi yang lebih terbuka di antara karyawan untuk memperkuat kerja sama dan keharmonisan tim.

## 3. Penguatan Program Motivasi Kerja

Berdasarkan temuan penelitian, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Polsek Wonocolo. Untuk itu, disarankan agar :

- a. Polsek Wonocolo meningkatkan frekuensi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan karyawan untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan yang lebih baik.
- b. Meningkatkan program penghargaan dan pengakuan kinerja yang lebih personal, misalnya melalui pemberian sertifikat penghargaan atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan lanjutan.

- c. Mengadakan program mentoring atau coaching secara berkala untuk membantu personel mengembangkan karier mereka di kepolisian.
  - d. Meningkatkan umpan balik dari atasan secara rutin, agar karyawan dapat mengetahui pencapaian dan area yang perlu ditingkatkan.
4. Saran untuk Penelitian Selanjutnya
- a. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja atau budaya organisasi, guna mendapatkan wawasan yang lebih luas terkait faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
  - b. Menggunakan metode penelitian yang lebih mendalam, seperti metode mixed methods atau penelitian longitudinal, untuk memperoleh analisis yang lebih komprehensif mengenai perubahan kinerja karyawan dalam jangka panjang.
  - c. Memperluas cakupan penelitian ke unit kepolisian lain untuk mendapatkan perbandingan yang lebih luas dan memastikan bahwa rekomendasi yang diberikan dapat diterapkan secara lebih umum.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, L. M. N., Sutrisna, A., & Kusmiati, A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah ( BAPENDA ) Kota Tasikmalaya*. 02(01), 911–922.
- Ady, F., & Wijono, D. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. II(2), 101–112.
- Ali Lating, R., & Susanto, A. (2022). *Analisa Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Aryanta Prima Perkasa)*.
- Anggraini, N. (2024). *The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance*. 4(1), 11–22. <https://doi.org/10.55942/jeb1.v4i1.273>
- Ardian Rahman, Y. (2020). *Managemen Sumber Daya Manusia*. *Managemen Sumber Daya Manusia*, 4, 288.
- Arifudin, O. (2019). *Pengaruh Kompensai Terhadap Kinerja Karyawan Di PT . Global*. 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Asmayana. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*.
- Augusti, F. F. (2022). *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Home Industry Altis Production*. 8–33.
- Budi Prajitno, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. 1–29.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap*

*Kinerja Karyawan Pada PT . Jaeil. 2(2), 209–223.*

Gatot Haryono, C. (2020). *Ragam Metode Penelitian Kuantitatif.*

Ii, B. A. B., & Teori, A. L. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan..., Gilang Pratama Candra Kirana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2023. 9–42.*

Kamaruddin, I., Tannady, H., & Haddar, G. Al. (2023). *The Effect of Direct Compensation and Work Motivation on Teacher Productivity at Private Senior High School in Jakarta. 4(2), 472–482.*

Khairiah, P. S., & Revida, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan. *Kybernology Jurnal Ilmu ...*, 2. <https://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/kybernology/article/view/103%0Ahttps://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/kybernology/article/download/103/57>

Komariah, N., Siregar, R., & Agustin, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di SMK PKP 1 DKI Jakarta. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 89–99. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i1.110>

Lestary, L., & Harmon. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(2).*

Miranti, Mia Hikmah Perkasa, D. (2023). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 1(1), 35–52.*

Muktamar, A., Jenita, Munizu, M., Astuti, A. K., & Putra, A. S. B. (2024). *The Influence Of Organizational Commitment, Work Motivation, And Compensation On Employee Perfomance And Employee Satisfation. 08(01), 1–9.*

Nasib, M. (2020). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya. *JESS (Journal of Education on Social Science), 4(2), 165.* <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.293>

Noviarni, M. R. (2022). *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Margi Wahyu Cabang Palembang. 11(1).*

Nurfauziah, S., & Kusjono, G. (2024). *Determinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Bilca Markin Jaya Makmur. 1(1), 1–9.*

Oktaviani, B., Pratiwi, N. M. I., & Mulyati, A. (2023). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Pada PT. PNM Ulamm Surabaya. *Sosialita Untag, 2.*

Ong Ivan, A. R. (2022). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Semangat Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. 7(8.5.2017), 2003–2005. www.aging-us.com*

Pandia, T. U. B. S. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Arum Makmur.*

Pasaribu, R. B. T. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Taruna Jaya).*

Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). *Pengaruh Kompensasi*

*Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. 9(2), 70–77.*

- Putra, A. C., Noor, D. A., & Fatimah, N. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya. 1–13.*
- Rahayu, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (PERSERO) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu. 224(11), 122–130.*
- Ratnaningtyas, E. M., Wulandari, S., Nurani, P. A., Puspitaningnala, & Rizkia, D. R. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (PERSERODA) Kabupaten Purworejo. 3, 116–122.*
- Raya, R. R., & Sobirin, A. (2022). *Pengaruh Insentif Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. Online) KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 19(4), 740.*
- Rivaldo, Y. (2022). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan.*
- Shanty, D., & Mayangsari, S. (2020). *Analisis pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komiten Organisasional Sebagai Variabel Intervening.*
- Siti Khofifah Nurjanah, & Rini Lestari. (2022). *Pengaruh Pemberian Intensif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Bandung Conference Series: Accountancy, 2(1), 22–28. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.461>*
- Sriadmitum, I., Sudarno, & Nyoto. (2023). *Leadership Style, Work Environment, and Compensation on Job Satisfaction and Teacher Performance. 4(1), 79–92.*
- Susan, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2), 952–962.*
- Wulandari, A. (2022). *Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Surya Telindo Utama Dalam Perspektif Manajemen Syariah. 8.5.2017, 2003–2005.*