



Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Intrinsik Pegawai, di Kantor Kelurahan Purwokinanti Berlian

Stevani Lero*¹⁾, Didik Subiyanto²⁾, Eko Yulianto³⁾
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
Email : stevanilero@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment, compensation, and job satisfaction on the intrinsic motivation of employees in Purwokinanti Berlian Village. Data were collected through questionnaires from 60 employees and analyzed using SPSS 25. The results showed a positive and significant influence on intrinsic motivation, while the work environment, compensation, and job satisfaction had a positive effect on intrinsic motivation.

Keywords: *Work Environment, Compensation, Job Satisfaction, Intrinsic Motivation.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap motivasi intrinsik karyawan di Desa Purwokinanti Berlian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 60 karyawan dan dianalisis menggunakan SPSS 25. Hasilnya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, sementara lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Intrinsik.

Pendahuluan

Dalam era globalisasi, organisasi publik maupun swasta berupaya mencapai kemajuan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Persaingan antarorganisasi tidak lagi semata bergantung pada aset fisik atau modal, melainkan pada kapasitas tenaga kerja yang produktif dan inovatif. Oleh sebab itu, pengembangan SDM menjadi prioritas utama agar individu mampu menjawab tuntutan pekerjaan masa kini dan masa depan. Tanpa adanya pelatihan, karyawan akan sulit meningkatkan kompetensi maupun prestasi kerja. Hal ini menegaskan bahwa manajemen SDM yang baik merupakan kunci utama keberhasilan organisasi (Fisnawati, 2021).

Motivasi intrinsik berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan, karena merupakan dorongan internal untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Hal ini berimplikasi pada efektivitas operasional sekaligus memperkuat daya saing organisasi. Dalam konteks ini, SDM tidak hanya dipandang sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan pencapaian tujuan. Dengan demikian, kemampuan dan motivasi intrinsik menjadi faktor fundamental bagi produktivitas tenaga kerja (Wokas et al., 2022).

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja juga memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang kondusif akan mendorong semangat, keterlibatan, serta kepuasan kerja individu. Sebaliknya, kondisi yang tidak mendukung dapat menurunkan motivasi dan menghambat pencapaian target organisasi. Menurut Lam'ah Nasution (2020), lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang mengelilingi karyawan saat melaksanakan tugas, baik fisik maupun nonfisik. Oleh karena itu, penciptaan suasana kerja yang positif menjadi langkah penting untuk mengoptimalkan potensi SDM.

Menurut Andriyani dkk. (2020), lingkungan kerja mencakup seluruh sarana dan prasarana yang ada di sekitar individu saat bekerja, yang dapat memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang aman mampu meningkatkan semangat, memberikan rasa terlindungi, serta menumbuhkan keberanian dalam bekerja. Kondisi yang kondusif ini juga menumbuhkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya peran mereka. Selain itu, insentif dan kompensasi yang sesuai dapat mendorong karyawan memberikan kinerja optimal.

Faktor internal berupa kompensasi juga berpengaruh terhadap motivasi intrinsik. Widodo dan Andri (2022) menjelaskan bahwa kompensasi mencakup berbagai bentuk imbalan, baik fisik maupun nonfisik, yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya. Bentuk kompensasi dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung, sesuai kebijakan organisasi. Imbalan ini erat kaitannya dengan penghargaan finansial atau ekonomi yang mendasari hubungan kerja formal.

Selain itu, Spencer dalam Widodo dan Andri (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek psikologis yang mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan muncul ketika kemampuan, keterampilan, serta harapan karyawan sejalan dengan tuntutan pekerjaan. Pada dasarnya, kepuasan kerja bersifat subjektif karena dipengaruhi perbandingan antara hasil yang diterima dengan ekspektasi. Apabila hal ini tercapai, karyawan akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Tinjauan Pustaka

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan dorongan internal yang membuat individu bertindak bukan karena faktor luar, melainkan kebutuhan untuk aktualisasi diri dan pengembangan potensi terbaik (Potu dkk., 2021). Dorongan ini menciptakan antusiasme untuk mencapai tujuan maupun kepuasan pribadi. Indikatornya meliputi prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, serta pertumbuhan dan perkembangan (Hidayati & Antonius, 2017).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja, mencakup aspek sosial, psikologis, dan fisik yang menentukan cara individu melaksanakan tugas (Ayunasrah dkk., 2021). Faktor seperti cahaya, suhu, kualitas udara, kebisingan, teknologi, serta rasa aman dan hubungan harmonis di tempat kerja sangat berperan. Kondisi kerja yang kondusif terbukti meningkatkan semangat, motivasi, serta produktivitas karyawan (Wibowo & Gregory, 2019; Lianasari & Slamet, 2022).

Kompensasi

Kurniawan (2022) menjelaskan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan. Umi Yuliana (2022) menambahkan bahwa kompensasi meliputi bentuk fisik maupun non-fisik, sedangkan Armanto dan Muji (2020) menekankan pendapatan berupa uang atau barang. Putri dan Yudi (2022) mengidentifikasi

indikator kompensasi berupa gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung.

Kepuasan kerja

Menurut Ayunasrah dkk. (2021), kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian nilai penting. Hartono dan Rinintha (2021) menegaskan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan, organisasi, dan masyarakat. Putri dan Yudi (2022) menyebutkan indikatornya mencakup pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, atasan, serta rekan kerja.

Pengembangan hipotesis

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi intrinsik

Lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap motivasi intrinsik karyawan, karena kondisi fisik maupun nonfisik tempat kerja dapat memengaruhi perilaku, kenyamanan, dan semangat mereka dalam bekerja. Penelitian Kurniawati & Abadiyah (2023) serta Pratame & Sauna (2020) menunjukkan bahwa aspek kebersihan, kenyamanan, dan ketersediaan fasilitas berdampak positif serta signifikan terhadap motivasi intrinsik. Temuan tersebut menegaskan pentingnya organisasi menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas. Berdasarkan kajian tersebut, hipotesis penelitian ini adalah:

H1: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik karyawan Kelurahan Purwokinanti berlian.

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi intrinsik pegawai

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik, karena mencakup imbalan baik fisik maupun nonfisik sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan (Widodo & Andri, 2022). Penelitian Lestari (2020), Gunawan & Efendi (2022), serta Zakaria & Herawati (2021) menguatkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya sistem kompensasi yang adil dan sesuai peran masing-masing individu dalam organisasi. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

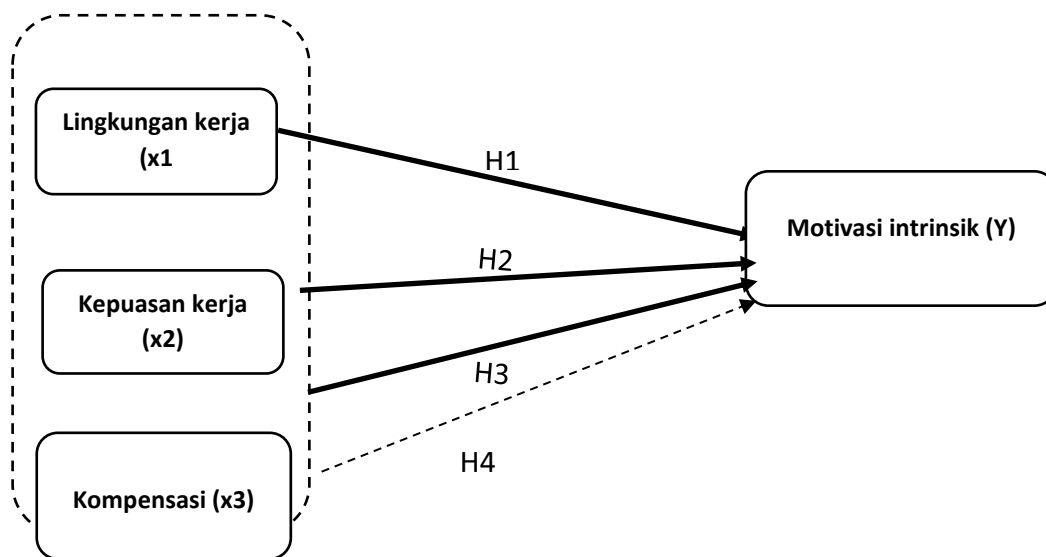
H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik karyawan Kelurahan Purwokinanti Berlian.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Intrinsik

Kepuasan kerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi (Waskito & Ayu, 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, karena kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan tuntutan pekerjaan meningkatkan kepuasan, yang sejalan dengan keseimbangan kehidupan kerja (Pratiwi & Lusiana, 2019; Febrianti dkk., 2022).

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik karyawan di Desa Purwokinanti Berlian.



Gambar 2.1 Kerangka pikir penelitian

Metode Penelitian

Data Kuantitatif

Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, jabatan, usia, dan masa kerja di Desa Purwokinanti Berlian.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menyajikan dan menggambarkan data sebagaimana adanya tanpa melakukan penarikan kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusnelly dkk. (2022), uji normalitas dalam asumsi klasik bertujuan untuk menilai apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik ditandai dengan distribusi data yang mendekati normal, yaitu pada garis 45°.

Uji Hipotesis:

Penelitian ini menguji hipotesis melalui penggunaan teknik regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel dependen akan berubah jika variabel independen diubah atau dikurangi (Sugiyono, 2018).

Uji t

Digunakan untuk menilai pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan 5%. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak

Uji F

Menurut mardiatmo (2020) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen

Koefisien determinasi (R²)

Mengukur kemampuan model menjelaskan variabel dependen. Nilai mendekati 0 menunjukkan kemampuan rendah, sedangkan nilai mendekati 1 menunjukkan kemampuan tinggi (Ghozali, 2016)

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Penerangan	LK1	0,488		
cahaya	LK2	0,262		
Suhu dan udara	LK3	0,245		
	LK4	0,374		
Suara yang berisik	LK5	0,243		
	LK6	0,268		
Teknologi	LK7	0,337		
	LK8	0,462	0.2144	Valid
Rasa aman dalam bekerja	LK9	0,359		
	LK10	0,305		
Hubungan yang harmonis dengan atasan, bawahan dan rekan kerja	LK11	0,341		
	LK12	0,374		

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025 (Lampiran 3).

Pada tabel 4.1 Berdasarkan pengujian tersebut, seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung pada item 1 sampai dengan 12 lebih besar dari nilai r tabel, yaitu sebesar 0,2144

Tabel 4.2 Hasil uji validitas variabel kompensasi

Indikator	Butir	r-hitung	r-tabel	keterangan
Gaji	K1	0,397	0.2144	Valid
	K2	0,276		
Upah	K3	0,353		
	K4	0,395		
Insentif	K5	0,308		
	K6	0,269		
Kompensasi tidak langsung	K7	0,491		
	K8	0,414		

Sumber data primer diolah,2025 (lampiran 3)

Pada tabel 4.2 Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai r hitung pada butir pernyataan 1 sampai dengan 8 lebih besar dari nilai r tabel (0,2144), sehingga semua pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Varabel Kepuasan Kerja

Indikator	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pekerjaan itu sendiri	KK1	0,422	0.2144	Valid
	KK2	0,370		
Gaji	KK3	0,356		
	KK4	0,435		
Promosi	KK5	0,390		
	KK6	0,323		
Supervisor	KK7	0,252		
	KK8	0,271		
Rekan kerja	KK9	0,318		
	KK10	0,347		

Sumber data primer yang telah diolah (2025, lampiran 3)

Pada tabel 4.3 hasil uji kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai r hitung pada item pernyataan 1 sampai dengan 10 lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,2144. Dengan demikian, semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Hasil uji validitas variabel motivasi intrinsik

indikator	butir	r-hitung	r-tabel	keterangan
Prestasi	MI1	0,379		
	MI2	0,414		
Penghargaan	MI3	0,376		
	MI4	0,225		
Tanggung jawab	MI5	0,295		
	MI6	0,287		
Kemajuan	MI7	0,315	0.2144	Valid
	MI8	0,389		
Pekerjaan itu sendiri	MI9	0,385		
	MI10	0,260		
Pertumbuhan dan perkembangan	MI11	0,482		
	MI12	0,318		

Sumber data primer diolah,2025 9lampiran3)

Pada tabel 4.4 hasil uji Berdasarkan pengujian tersebut, diperoleh bahwa nilai r hitung untuk setiap pernyataan pada item 1-10 lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,2144. Dengan demikian, seluruh pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.5 Hasil uji reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Ketrangan
Lingkungan Kerja	0,676	0,60	Reliable
Kompensasi	0,775	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja	0,790	0,60	Reliable
Motivasi Intrinsik	0,800	0,60	Reliable

Sumber: data primer diolah,2025 (lampiran3)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 4.5, hasil uji yaitu 0,676 untuk Lingkungan Kerja, 0,775 untuk Kompensasi, 0,790 untuk Kepuasan Kerja, dan 0,800 untuk Motivasi Intrinsik, semuanya berada di atas nilai standar minimum 0,60. Oleh karena itu, instrumen penelitian ini dinyatakan konsisten dan reliabel.

Tabel 4.6 Hasil uji karakteristik responden berdasarkan usia

Usia

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	26	43.3	43.3	43.3
	31-35 tahun	10	16.7	16.7	60.0
	36-40 tahun	9	15.0	15.0	75.0
	41-45 tahun	9	15.0	15.0	90.0
	46-50 tahun	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah,2025 (lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, anggota staf Kelurahan Purwokinanti Berlian sebagian besar berusia di atas 20-30 tahun (43,3%). Anggota usia 31-35 tahun adalah 16,7 persen, usia 36-40 tahun adalah 15,0 persen, usia 41-45 tahun adalah 15,0 persen, dan usia 46-50 tahun adalah 10,0%.

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	57	95.0	95.0	95.0
	6-10 tahun	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: data primer diolah, 2025 (lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas. Kelurahan Purwokinanti Berlian memiliki 57 karyawan dengan usia 1-5 tahun (95,0%) dan 3 karyawan dengan usia 6 10 tahun (5,0%).

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

N O	Item Pernyataa n	STS		TS		N		S		SS		Mea n
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	LK1	2	3,3	2	3,3	10	16,7	25	41,7	21	35,0	3,30

2	LK2	4	6,7	8	13,3	13	21,7	13	21,7	22	36,7	3,70
3	LK3	3	5,0	8	13,3	17	28,3	14	23,3	18	30,0	3,20
4	LK4	4	6,7	13	21,7	14	23,3	13	21,7	16	26,7	3,30
5	LK5	3	5,0	11	20,0	12	20,0	12	18,3	22	36,7	3,50
6	LK6	6	10,0	8	13,3	14	23,3	17	28,3	15	24,8	3,80
7	LK7	4	6,7	13	21,7	14	23,3	13	21,7	16	26,7	3,30
8	LK8	3	5,0	11	20,0	12	20,0	12	18,3	22	36,7	3,50
9	LK9	2	3,3	2	2,7	13	21,7	27	45,0	17	28,3	3,50
10	LK10	3	5,0	11	20,0	12	20,0	12	18,3	22	36,7	3,50
11	LK11	6	10,0	12	20,0	16	26,7	13	21,7	13	21,7	3,80
12	LK12	2	3,3	2	2,7	13	21,7	27	45,0	17	28,3	3,30

Sumber: data primer diolah, 2025 (lampiran 4)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel 4.9 di atas, pernyataan LK 2, LK 5, LK 8 dan LK 10 menerima skor tertinggi dari responden untuk variabel lingkungan kerja, dengan nilai frekuensi 36,7%. Pernyataan LK 1 menerima skor terendah, dengan nilai frekuensi 3,3 %.

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi

N O	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	K1	6	10,0	12	20,0	16	26,7	13	21,7	13	21,7	3,50
2	K2	2	3,3	1	2,7	13	21,7	27	45,0	17	28,3	3,80
3	K3	2	3,3	1	2,7	13	21,7	27	45,0	17	28,3	3,30
4	K4	6	10,0	8	13,3	14	23,3	17	28,3	15	24,8	3,80
5	K5	4	6,7	13	21,7	14	23,3	13	21,7	16	26,7	3,30
6	K6	3	5,0	11	20,0	12	20,0	12	18,3	22	36,7	3,50
7	K7	6	10,0	12	20,0	16	26,7	13	21,7	13	21,7	3,80
8	K8	2	3,3	3	2,7	13	21,7	27	45,0	17	28,3	3,30

Sumber: data primer diolah,2025 (lampiran 4)

Berdasarkan tabel 4.9 pernyataan K6 menerima skor tertinggi dalam kategori sangat setuju dengan nilai frekuensi 36,7%, sedangkan pernyataan K2, K3, dan K8 menerima skor terendah dalam kategori tidak setuju dengan nilai frekuensi 2,7 %.

Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

NO	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	KK1	7	11,7	10	16,7	18	30,0	18	30,0	7	11,7	3,40
2	KK2	4	6,7	13	21,7	14	23,3	13	21,7	16	26,7	3,30
3	KK3	3	5,0	11	20,0	12	20,0	12	18,3	22	36,7	3,50
4	KK4	6	10,0	12	20,0	16	26,7	13	21,7	13	21,7	3,80
5	KK5	2	3,3	3	2,7	13	21,7	27	45,0	17	28,3	3,30
6	KK6	2	3,3	1	2,7	13	21,7	27	45,0	17	28,3	3,30
7	KK7	6	10,0	8	13,3	14	23,3	17	28,3	15	24,8	3,80
8	KK8	4	6,7	13	21,7	14	23,3	13	21,7	16	26,7	3,30
9	KK9	2	3,3	1	2,7	13	21,7	27	45,0	17	28,3	3,80
10	KK10	2	3,3	1	2,7	13	21,7	27	45,0	17	28,3	3,30

Sumber: Data primer diolah, 2025 (lampiran 4).

Berdasarkan Tabel 4.10 pernyataan KK3 memperoleh skor tertinggi pada variabel kepuasan kerja, dengan kategori sangat setuju dan frekuensi sebesar 36,7%. Sedangkan pernyataan KK5, KK6, KK9, dan KK10 memperoleh skor terendah dengan frekuensi sebesar 2,7%.

Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik

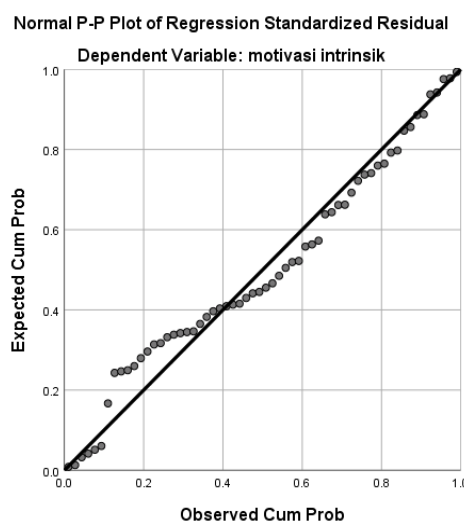
NO	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	MI1	3	5,0	11	20,0	12	20,0	12	18,3	22	36,7	3,50
2	MI2	4	6,7	8	13,3	13	21,7	13	21,7	21	31,7	3,70
3	MI3	3	5,0	8	13,3	17	28,3	14	23,3	18	30,0	3,20
4	MI4	4	6,7	13	21,7	14	23,3	13	21,7	16	26,7	3,30
5	MI5	3	5,0	11	20,0	12	20,0	12	18,3	22	36,7	3,50
6	MI6	6	10,0	8	13,3	14	23,3	17	28,3	15	24,8	3,80
7	MI7	4	6,7	13	21,7	14	23,3	13	21,7	16	26,7	3,30
8	MI8	3	5,0	8	13,3	17	28,3	14	23,3	18	30,0	3,20
9	MI9	4	6,7	13	21,7	14	23,3	13	21,7	16	26,7	3,30
10	MI10	3	5,0	11	20,0	12	20,0	12	18,3	22	36,7	3,50
11	MI11	6	10,0	8	13,3	14	23,3	17	28,3	15	24,8	3,80
12	MI12	2	3,3	2	2,7	13	21,7	27	45,0	17	28,3	3,30

Sumber: Data primer diolah, 2025 (lampiran 4).

Berdasarkan data pada Tabel 4.11, pernyataan MI1, MI5, dan MI10 memperoleh kategori sangat setuju dengan frekuensi sebesar 36,7%. Sedangkan pernyataan MI12 menunjukkan pencapaian terendah dengan frekuensi sebesar 2,7%

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Tabel 4.2 Hasil Uji P-Plot Normalitas

Sumber: Data primer diolah, 2025 (lampiran 5).

Berdasarkan gambar 4.2, dapat disimpulkan bahwa data ini dapat dianggap memenuhi asumsi normalitas karena titik-titik di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients

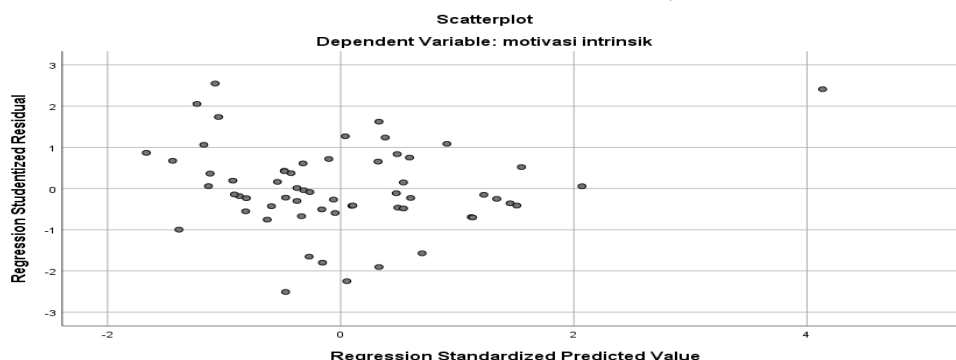
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.716	4.772		2.246	.029		
	lingkungan kerja	.297	.100	.352	2.967	.004	.700	1.429
	kompensasi	.456	.158	.330	2.886	.006	.756	1.323
	kepuasan kerja	.155	.119	.150	1.311	.195	.756	1.323

a. Dependent Variable: motivasi intrinsik

Sumber: data primer diolah,2025 (lampiran 5)

Nilai VIF variabel lingkungan kerja 1,429 lebih besar dari 0,10, variabel kompensasi 1,323 lebih besar dari 0,10, dan variabel kepuasan kerja 1,323

lebih besar dari 0,10, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.13. Oleh karena itu, tidak ditemukan multikolinieritas (bukan multikolinieritas).



Gambar 4. 2 Uji Scetterplot

Sumber: data primer diolah,2025 (lampiran 5)

Tidak ada heteroskedastisitas yang terlihat pada gambar scatterplot 4.3; ini menunjukkan bahwa tidak ada titik yang membentuk pola tertentu pada grafik scatterplot. menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan dan bahwa tidak ada gangguan heteroskedastisitas. Output Park dari SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	10.716	4.772		2.246	.069	
	LKTOT	.297	.100	.352	2.967	.674	.700 1.429
	KTOT	.456	.158	.330	2.886	.766	.756 1.323
	KKTOT	.155	.119	.150	1.311	.195	.756 1.323

a. Dependent Variable: motivasi intrinsik

Sumber: data primer diolah,2025 (lampiran 5)

Dalam uji Park heteroskedastisitas, nilai signifikan variabel independen lingkungan kerja $0,678 > 0,05$, variabel kompensasi $0,766 > 0,05$, dan variabel kepuasan kerja $0,195 > 0,05$. Hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 4.14 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	10.716	4.772		
	LKTOT	.297	.100	.352	5,294
	KTOT	.456	.158	.330	4,976
	KKTOT	.155	.119	.150	3,682

a. Dependent Variable: motivasi intrinsik

Sumber: data primer diolah,2025 (lampiran 6)

Berdasarkan Tabel 4.14 mengenai hasil uji T secara parsial, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik ($t = 5,294$; $p < 0,05$), sehingga Hipotesis 1 diterima.
2. Kompensasi juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik ($t = 4,976$; $p < 0,05$), sehingga Hipotesis 2 diterima.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik ($t = 3,682$; $p < 0,05$), sehingga Hipotesis 3 diterima.

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467.867	3	155.956	15.081	.000 ^b
	Residual	579.116	56	10.341		
	Total	1046.983	59			

a. Dependent Variable: motivasi intrinsik

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja

Sumber: data primer diolah,2025 (lampiran 6)

Tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap motivasi intrinsik adalah $0,00 < 0,05$, dan f hitung 60 adalah $15,081 > 2,396$. Ini

menunjukkan bahwa Ha3 diterima, bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap motivasi intrinsik.

Uji Determinasi (R²)

Tabel 4.16 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.668 ^a	.447	.417	3.216

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: motivasi intrinsik

Sumber: data primer diolah, 2025 (lampiran 6)

Berdasarkan tabel 4.16 kita dapat mengetahui bahwa koefisien r persegi (R²) sebesar 0,447, atau 44,7%. Dengan demikian, kita dapat mengambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap motivasi intrinsik sebesar 0,447, atau 44,7%. Selanjutnya, variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dipengaruhi sebesar 100%, atau 44,7%.

Pembahasan:

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Intrinsik

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik karyawan di Desa Purwokinanti Berlian. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 5,294 > t_{tabel} 2,003$. Indikator LK2, LK5, dan LK6 memperoleh skor tertinggi sehingga menegaskan peran penting faktor lingkungan. Kondisi kerja yang nyaman, fasilitas memadai, serta hubungan kerja yang harmonis terbukti mendorong motivasi dari dalam diri karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja berperan sebagai faktor utama dalam membangun semangat kerja yang berkelanjutan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Intrinsik

Selain faktor lingkungan, kompensasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik karyawan. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,976 > t_{tabel} 2,003$ mendukung temuan tersebut. Indikator K6 memperoleh skor tertinggi pada kategori "sangat setuju", yang berarti karyawan menilai kompensasi sebagai penghargaan yang layak. Kompensasi yang memadai mampu meningkatkan semangat dan komitmen untuk mencapai target kinerja. Temuan ini konsisten dengan Lestari (2020)

yang menegaskan adanya hubungan positif antara kompensasi dan motivasi intrinsik.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Intrinsik

Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak signifikan terhadap motivasi intrinsik. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,682 > t_{tabel} 2,003$. Indikator KK3 memperoleh skor tertinggi, menggambarkan bahwa kepuasan kerja meningkatkan semangat intrinsik karyawan. Kepuasan kerja mencakup pengakuan atas prestasi, hubungan yang baik dengan rekan, serta peluang pengembangan diri. Semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, semakin tinggi pula dorongan intrinsik untuk berkinerja optimal.

Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja Motivasi Intrinsik

Secara simultan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ serta $F_{hitung} 15,081 > F_{tabel} 2,396$ mendukung penerimaan hipotesis H_{a3} . Temuan ini menegaskan bahwa motivasi intrinsik tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi faktor eksternal dan internal. Keharmonisan sistem kompensasi, kepuasan kerja, serta lingkungan yang kondusif akan menciptakan energi positif dalam diri karyawan. Kondisi tersebut berimplikasi pada tercapainya kinerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Kesimpulan

Penelitian di kelurahan Purwokinanti Berlian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif serta kompensasi yang adil terbukti mendorong peningkatan semangat kerja. Kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang memperkuat dorongan intrinsik karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut berperan penting dalam membangun motivasi yang berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan temuan ini, organisasi disarankan untuk terus menjaga lingkungan kerja yang positif serta menerapkan sistem kompensasi yang proporsional. Manajemen perlu memberikan penghargaan yang sesuai agar karyawan merasa dihargai dan semakin termotivasi. Karyawan juga diharapkan mampu mengembangkan diri serta berusaha mencapai aktualisasi diri sebagai penguat motivasi intrinsik. Dengan sinergi tersebut,

tujuan organisasi dan kesejahteraan karyawan dapat tercapai secara seimbang.

Daftar Pustaka

- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 24–32.
- Annisak, F., Sakinah Zainuri, H., & Fadilla, S. (2024). Peran uji hipotesis penelitian perbandingan menggunakan statistika non parametrik dalam penelitian. *Al Ittihadu Junral Pendidikan*, 3(1), 105–115. <https://jurnal.asrypersadaquality.com/index.php/alittihadu>
- Armanto, R., & Gunarto, M. (2020). Pengaruh Komitmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS). *Mbia*, 19(2), 218–226. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i2.993>
- Arsi, A. (2021). Reliabilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss. *Validitas Reliabilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss*, 1–8.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Emiyanti, L., Rochaida, E., Tricahyadinata, I., & Samarinda, U. M. (2016). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DAN KINERJA PEGAWAI Linda. *The Manager Review*, 15–24.
- Ena & Djami. (2020). Jurnal Among Makarti Vol.13 No.2 – Tahun 2020 I 68. *Jurnal Among Makarti*, 13(2), 68–77.
- Fahlevi & Aryana. (2020). View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 45–64.
- Febrianti et al. (2022). Work Life Balance dan Kepuasan Kerja: Mediasi Motivasi Intrinsik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 4(1), 60–67. <https://doi.org/10.31849/jmbt.v4i1.10734>