Pengaruh *Worklife Balance,* Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KPP Pratama Depok Sawangan

Christhe Graicelia Theresia Sarahutu *[1] , Nova Anggrainie [2]
Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma [1,2]
*email: **cgracella2@gmail.com**

ABSTRAK

Indonesia menghadapi tantangan dalam peningkatan kualitas SDM di tengah era digital dan birokrasi yang belum efisien. Sektor perpajakan, khususnya KPP Pratama Depok Sawangan, memiliki peran penting dalam mencapai target penerimaan negara. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam mendukung hal tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *worklife balance*, motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Depok Sawangan. Metode penelitian ini menggunakan jenis data primer dan pendekatan kuantitatif diperoleh dari penyebaran kepada 97 responden karyawan di KPP Pratama Depok Sawangan. Tahap uji yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji T (Parsial), Uji F (Simultan), dan Uji Koefisien Determinasi (R *Square*). Metode pengambilan sampel pada penelitian adalah *non* probabilitas sampel dengan teknik sampel jenuh. Alat bantu pengujian yang digunakan adalah SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel *Worklife Balance*, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Depok Sawangan. Variabel *Worklife Balance*, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Depok Sawangan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja *Worklife Balance*

ABSTRACT

Indonesia faces challenges in improving the quality of human resources in the midst of the digital era and inefficient bureaucracy. The taxation sector, especially KPP Pratama Depok Sawangan, has an important role in achieving the state revenue target. Employee performance is a key factor in supportinh this. This study aims to examine the influence of worklife balance, work motivation, job satisfaction, compensation and work environment on employee performance at KPP Pratama Depok Sawangan. This research method uses primary data type and quantitative approach obtained from distributing to 97 employee respondents at KPP Pratama Depok Sawangan. The test stages used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Normality Test, Multicollinearity Tes, Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, T Test (Partial), F Test (Simultaneous), and Determination Coefficient Test (R Square). The sampling method in the study was a non probability sample with a saturated sample technique. The testing tool used is SPSS.The results of this study indicate that the variables of Worklife Balance, Work Motivation, Job Satisfaction, Compensation and Work Environment simultaneously affect employee performance at KPP Pratama Depok Sawangan. Worklife Balance, Work Motivation, Job Satisfaction, Compensation and Work Environment variables partially affect employee performance at KPP Pratama Depok Sawangan.

***Keyword* :** *Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction, Worklife Balance, Work Environment, Work Motivation.*

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara berkembang menghadapi tantangan globalisasi dan revolusi industri 4.0, seperti ketimpangan distribusi pendapatan, kesenjangan pembangunan antarwilayah, tingginya angka pengangguran, serta kualitas sumber daya manusia (SDM) yang masih perlu ditingkatkan. Dalam konteks

pembangunan nasional, pajak memiliki kontribusi terbesar sebagai sumber penerimaan negara. Pada APBN 2024, penerimaan pajak ditargetkan mencapai Rp1.988,9 triliun, namun realisasinya hanya sebesar Rp1.688,93 triliun. Hal ini menunjukkan bahwa optimalisasi kinerja perpajakan menjadi kunci penting bagi keberlangsungan pembangunan negara. Direktorat Jenderal Pajak (DJP) melalui Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama memegang peran sentral sebagai ujung tombak pelayanan, pengawasan, dan penegakan hukum di bidang perpajakan.



Gambar 1
Data Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN)
Sumber: https://www.kemenkeu.go.id/media/19519/apbn-2024-kita.pdf

KPP Pratama Depok Sawangan merupakan salah satu unit vertikal DJP yang berada di bawah Kantor Wilayah DJP Jawa Barat III. Wilayah kerjanya mencakup Sawangan, Bojongsari, Cinere, Limo, dan sekitarnya, dengan potensi ekonomi yang terus berkembang melalui sektor perdagangan, jasa, dan properti. Tingginya aktivitas ekonomi di wilayah ini menyebabkan beban kerja pegawai semakin meningkat, baik dalam hal pelayanan tatap muka, pengawasan kepatuhan wajib pajak, maupun pemrosesan administrasi perpajakan. Data Laporan Kinerja KPP Pratama Depok Sawangan tahun 2024 menunjukkan bahwa target kepatuhan penyampaian SPT Tahunan oleh Wajib Pajak Badan dan Orang Pribadi sebesar 83.058, dengan capaian realisasi sebesar 100,31%. Meskipun angka ini menunjukkan pencapaian yang baik, tuntutan kinerja yang semakin tinggi tetap menimbulkan tekanan tersendiri bagi para pegawai.

Permasalahan utama yang dihadapi KPP Pratama Depok Sawangan tidak hanya sebatas pencapaian target penerimaan pajak, melainkan juga pada aspek sumber daya manusia. Pegawai dihadapkan pada beban kerja yang padat, target penyelesaian tugas yang ketat, serta ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik yang semakin tinggi. Kondisi ini seringkali menyebabkan timbulnya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*worklife balance*), menurunnya motivasi kerja akibat tekanan target yang berulang setiap tahun, serta ketidakpuasan kerja bila hasil kerja tidak sebanding dengan penghargaan yang diterima. Dari sisi kompensasi, meskipun pemerintah telah memberikan gaji, tunjangan, dan fasilitas yang sesuai ketentuan, namun persepsi keadilan dalam kompensasi masih sering menjadi isu yang memengaruhi semangat kerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja birokratis yang hierarkis dapat mengurangi fleksibilitas dalam bekerja, sehingga berdampak pada produktivitas dan efektivitas pelayanan.

Kondisi SDM yang belum sepenuhnya optimal ini menjadi krusial mengingat pegawai KPP merupakan garda terdepan dalam berinteraksi langsung dengan masyarakat. Pelayanan perpajakan yang tidak ramah, keterlambatan proses administrasi, atau kurangnya komunikasi yang baik berpotensi menurunkan kepercayaan publik terhadap otoritas pajak. Lebih jauh lagi, penurunan kinerja karyawan tidak hanya

berdampak pada individu, tetapi juga berpengaruh terhadap pencapaian target organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM menjadi faktor penentu dalam menjaga stabilitas penerimaan negara. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti *worklife balance*, motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, meskipun hasilnya bervariasi. Nabilah (2022) dan Annan (2020) menemukan bahwa *worklife balance* berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan Sembiring (2020), serta Thang dan Nghi (2022) menegaskan pengaruh motivasi kerja. Pradipta dan Suhermin (2020) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, namun berbeda dengan Nurhandayani (2022) yang menyebutkan tidak ada pengaruh signifikan. Widodo dan Yandi (2022) menemukan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan Siburian, Pio, dan Sambul (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja, meskipun Nabilah (2022) justru menemukan hasil yang berbeda. Di sisi lain, penelitian Mardiani dan Widiyanto (2021) hanya mengkaji sebagian variabel pada sektor swasta, sehingga belum mencerminkan kondisi di instansi pemerintahan yang memiliki karakteristik berbeda, lebih birokratis, regulatif, dan sarat tekanan kerja.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian dan keterbatasan fokus kajian sebelumnya, terdapat research gap yang perlu diteliti lebih lanjut pada sektor pemerintahan, khususnya KPP Pratama Depok Sawangan. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul "Pengaruh *Worklife Balance*, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KPP Pratama Depok Sawangan."

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan positivisme untuk menguji pengaruh *Worklife Balance*, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Objek penelitian terdiri dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), dengan subjek penelitian seluruh karyawan KPP Pratama Depok Sawangan. Populasi penelitian berjumlah 97 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh (sensus). Data yang digunakan merupakan data kuantitatif dengan sumber data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner berbasis *Google Form*, menggunakan skala likert 1–5 untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang mewakili indikator setiap variabel penelitian.

Tabel 1. Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono,2022

Berdasarkan tingkatan nilai yang dikumpulkan dari para responden, langkah selanjutnya data akan diolah dan dianalisis. Analisis pada penelitian ini menggunakan metode SPSS dengan menggunakan alat ukur yang terdapat pada *software* SPSS yaitu, uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji T dan uji F), uji koefisien determinasi R *square*, untuk mengolah dan menjelaskan sehingga memperoleh kesimpulan hubungan antara variabel yang terdapat pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen kuesioner yang telah diisi oleh responden. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2022).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Rhitung							Rtabel	N	Keterangan
Worklife Balance	0,607	0,636	0,614	0,721	0,686	0,692	0,619	0,197	0,05 (5%)	VALID
Motivasi Kerja	0,815	0,745	0,619	0,618	0,57	0,815	0,745	0,197	0,05 (5%)	VALID
Kepuasan Kerja	0,423	0,544	0,657	0,566	0,712	0,743	0,649	0,197	0,05 (5%)	VALID
Kompensasi	0,448	0,603	0,691	0,538	0,760	0,754	0,685	0,197	0,05 (5%)	VALID
Lingkungan Kerja	0,662	0,722	0,636	0,736	0,771	0,770	0,773	0,197	0,05 (5%)	VALID
Kinerja Karyawan	0,658	0,713	0,724	0,713	0,777	0,738	0,610	0,197	0,05 (5%)	VALID

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2025

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel pada taraf signifikansi 5%. Hasil analisis atas validitas masing-masing variabel dalam penelitian yang terdiri dari: *Worklife Balance* (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), Kompensasi (X4), Lingkungan Kerja (X5) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai yang signifikan untuk semua variabel yang diuji, dimana semua nilai *pearson correlation* (rhitung) yang dihasilkan lebih besar dari 0,197 (rtabel).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah hasil pengukuran kuesioner dalam penelitian reliabel atau tidak, dapat dikatakan reliabel atau handal apabila masing-masing jawaban dari responden terhadap pernyataan dalam kuesioner dijawab secara konsisten atau tidak boleh acak (Ghozali,2020).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Standard Alpha*	Keterangan
Worklife Balance	0,772	> 0,60	VALID
Motivasi Kerja	0,825	> 0,61	VALID
Kepuasan Kerja	0,726	> 0,62	VALID
Kompensasi	0,767	> 0,63	VALID
Lingkungan Kerja	0,847	> 0,64	VALID
Kinerja Karyawan	0,83	> 0,65	VALID

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2025

Uji reliabilitas suatu data dilihat dari Koefisien *Cronbach's Alpha*. Hasil analisis atas reliabilitas masing-masing variabel dalam penelitian yang terdiri dari: *Worklife Balance* (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), Kompensasi (X4), Lingkungan Kerja (X5) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai yang signifikan untuk semua variabel yang diuji, dimana semua nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan lebih besar dari 0,60 *(Standard Alpha).*

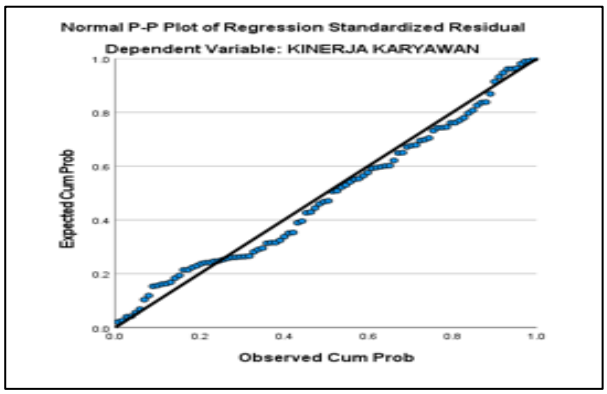
Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021) Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah residual atau error dalam model regresi memiliki distribusi normal. Jika distribusi residual tidak normal, maka hasil prediksi yang dihasilkan oleh model regresi dapat menjadi kurang akurat atau menyimpang dari nilai sebenarnya, sehingga validitas model menjadi diragukan.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Satu Sampel Kolmogorov-Smirnov Tes		
		Tidak terstandarisasi Sisa
N		100
Parameter Normal [a, b]	*Cara*	.0000000
	Standar. Deviasi	2.47884089
Paling Perbedaan Ekstrim	*Mutlak*	.07 8
	Positif	.0 78
	Negatif	- . 063
Tes Statistik		.07 8
Asimilasi. Tanda tangan. (2 ekor) [c]		. 185 [hari]

Gambar 2. Hasil Uji Normalias P-Plot



Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2025

Salah satu prasyarat utama dalam analisis regresi adalah residual model harus terdistribusi normal. Untuk menguji hal ini, dilakukan uji kenormalan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov satu sampel. Hasilnya menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-*tailed*) sebesar 0,185, yang berada di atas ambang signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual mengikuti distribusi normal. Selain itu, titik-titik data juga terbukti tersebar normal dan tidak mengandung outlier signifikan, sebagaimana terlihat pada plot probabilitas (P-Plot) yang digunakan untuk validasi awal. Konsistensi hasil dari kedua metode ini menguatkan asumsi normalitas data, sehingga model regresi dapat diterapkan dengan tepat dan analisis selanjutnya dapat dilakukan dengan tingkat validitas yang memadai.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021) uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau variabel independen. Model regresi yang baik yaitu memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi atau hubungan diantara variabel bebas atau independen.

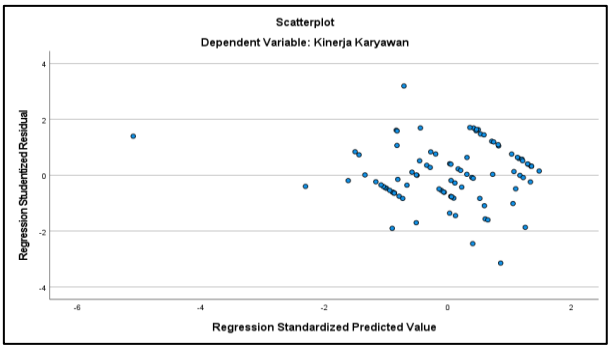
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	**Sig**	**Tolerance**	**VIF**
(Constant)	.009		
Worklife Balance	.936	.881	1,135
Motivasi Kerja	.302	.974	1,027
Kepuasan Kerja	.991	.915	1,092
Kompensasi	.350	.881	1,135
Lingkungan Kerja	.000	.966	1,035

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS, 2025

Multikolinearitas muncul apabila dua atau lebih variabel independen memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) melebihi 10 atau nilai toleransinya berada di bawah 0,10. Namun, hasil pengujian pada penelitian ini tidak menemukan indikasi adanya multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan secara jelas melalui nilai *tolerance* dari kelima variabel bebas, yang seluruhnya memiliki nilai lebih besar dari 0,10 serta nilai (VIF) yang tercatat kurang dari 10 untuk setiap variabel.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot, terlihat bahwa sebaran residual tidak membentuk pola tertentu di sepanjang sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual relatif stabil pada setiap tingkatan variabel independen, sehingga tidak terdapat indikasi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Kondisi tersebut mengonfirmasi bahwa model yang digunakan memenuhi asumsi klasik, memungkinkan analisis statistik dilakukan secara lebih presisi, objektif, dan terbebas dari potensi distorsi yang biasanya muncul akibat ketidakkonsistenan varians residual. Dengan demikian, interpretasi hasil regresi dapat dipercaya untuk menggambarkan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen, yaitu *worklife balance* (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (X3), kompensasi (X4), dan lingkungan kerja (X5) terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y) di KPP Pratama Depok Sawangan.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-12.216	4,482	
Worklife Balance	.210	.065	.249
Motivasi Kerja	.312	.077	.291
Kepuasan Kerja	.290	.075	.278
Kompensasi	.240	.074	.251
Lingkungan Kerja	.386	.078	.395

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS, 2025

Hasil analisis regresi linier berganda mengindikasikan bahwa terdapat lima variabel bebas yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap performa pegawai di KPP Pratama Depok Sawangan. Variabel

tersebut mencakup kompensasi, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, motivasi kerja, tingkat kepuasan, serta kondisi lingkungan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan kebijakan yang menjaga harmoni antara tanggung jawab profesional dan aspek personal kehidupan karyawan, dorongan motivasi yang kuat, interaksi positif dengan rekan kerja, pemberian upah dan tunjangan yang proporsional, sertacterciptanya suasana kerja yang nyaman, mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Dengan kata lain, setiap peningkatan pada salah satu aspek tersebut berkontribusi langsung terhadap produktivitas, sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif dalam kelima dimensi ini menjadi kunci untuk mengoptimalkan performa organisasi.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-T)

Menurut Ghozali (2021) Uji T digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji-T)

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standard Coefficients*		
	B	***Std. Error***	**Beta**	**t**	**Sig.**
(*Constant*)	-12.216	4,482		-2.726	.008
Worklife Balance	.210	.065	.249	3.248	.002
Motivasi Kerja	.312	.077	.291	4.061	<.001
Kepuasan Kerja	.290	.075	.278	3.858	<.001
Kompensasi	.240	.074	.251	3.239	.002
Lingkungan Kerja	.386	.078	.395	4.980	<.001

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS, 2025

Hasil uji t parsial menjelaskan bahwa variabel independen berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan di KPP Pratama Sawangan Depok. seluruhnya terbukti memberikan pengaruh positif terhadap performa. Dari keseluruhan faktor, lingkungan kerja tampil sebagai variabel paling dominan, menegaskan bahwa ruang kerja yang kondusif merupakan kunci utama dalam mengakselerasi produktivitas karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2021) Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	468,944	5	93.789	23.171	<.001
Residual	368,335	91	4.048		
Total	837,268	96			

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2025

Uji F menunjukkan bahwa diperoleh nilai F-hitung sebesar 23,171 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 2,315, dengan tingkat signifikansi < 0,001 yang lebih kecil dari 0,05Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *worklife balance*, motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan atau

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Depok Sawangan. Dalam kajian ini, produktivitas pegawai diposisikan sebagai variabel dependen yang menjadi fokus utama.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji (R^2)

Model Summary

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.748	.560	.536	201.187

a. *Predictors*: (*Constant*), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, *Worklife Balance*

b. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2025

Hasil uji koefisien determinasi memperlihatkan bahwa nilai adjusted R-square mencapai 0,536. Angka ini mengindikasikan bahwa variabel *worklife balance*, motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 53,6% variasi dalam kinerja pegawai. Sementara itu, sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkup penelitian ini seperti budaya organisasi, disiplin kerja, beban kerja, komitmen, lainnya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Nilai Thitung 3,248 > Ttabel 1,986 dengan sig. 0,002 < 0,05 menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi, semakin tinggi kualitas kinerja. Karyawan yang dapat menjaga keseimbangan ini lebih fokus, stabil secara emosional, dan loyal. Hasil ini mendukung penelitian Afiyani dkk. (2024). Implikasinya, manajemen perlu mendukung kebijakan fleksibilitas kerja, pengaturan jam kerja yang sehat, serta program kesejahteraan karyawan agar produktivitas tetap optimal.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan Thitung 4,061 > Ttabel 1,986 dengan sig. < 0,001, sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong karyawan bekerja tekun, inovatif, dan konsisten mencapai target, sesuai dengan Niswa & Swasti (2023). Implikasinya, organisasi perlu memperkuat sistem penghargaan, peluang pengembangan karier, serta pemberian umpan balik positif untuk menjaga semangat kerja pegawai.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan Thitung 3,858 > Ttabel 1,986 dan sig. < 0,001, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya menunjukkan loyalitas, disiplin, dan kualitas kerja lebih tinggi. Hasil ini mendukung temuan Nabilah (2022). Implikasinya, manajemen perlu menjaga kepuasan melalui penciptaan iklim kerja yang adil, keterbukaan komunikasi, serta evaluasi kinerja yang transparan.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai Thitung 3,239 > Ttabel 1,986 dengan sig. 0,002, hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sistem kompensasi yang adil dan tepat waktu mendorong motivasi, disiplin, serta

loyalitas, sejalan dengan Mardiani & Widiyanto (2021). Implikasinya, KPP perlu memastikan struktur gaji, tunjangan, dan insentif dikelola transparan, kompetitif, dan sesuai kontribusi karyawan.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai Thitung 4,980 > Ttabel 1,986 dengan sig. < 0,001, hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Lingkungan fisik yang nyaman serta hubungan sosial yang harmonis meningkatkan fokus dan produktivitas, mendukung penelitian Haryani (2025). Implikasinya, organisasi harus memperhatikan fasilitas kerja, kenyamanan ruang, serta membangun budaya kerja kolaboratif untuk menciptakan suasana kerja kondusif.

6. Pengaruh *Worklife Balance*, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji F menunjukkan Fhitung 23,171 > Ftabel 2,315 dengan sig. < 0,001, artinya kelima variabel berpengaruh signifikan secara simultan dengan kontribusi 53,6%, sementara 46,4% dipengaruhi faktor lain. Hal ini menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak ditentukan satu faktor saja, melainkan kombinasi aspek psikologis, finansial, dan lingkungan. Implikasinya, KPP Pratama Depok Sawangan perlu menerapkan strategi pengelolaan SDM yang holistik, mencakup keseimbangan kerja, motivasi, kepuasan, kompensasi, serta kualitas lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukan bahwa *worklife balance*, motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa faktor yang paling berpenagruh adalah Lingkungan Kerja, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung merupakan faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di lingkungan KPP Pratama Depok Sawangan.

Secara praktis penelitian ini menegaskan bahwasannya *worklife balance*, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja merupakan investasi non-moneter dalam kesejahteraan karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja dengan menurunkan stres dan absensi. Kompensasi sebagai insentif moneter juga mendorong kontribusi karyawan sesuai prinsip utilitas. Secara keseluruhan, pengelolaan kelima faktor ini mendukung efisiensi sumber daya manusia dan pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Afiyani , I., Suhaeli , D., & Muhdiyanto . (2024, 12 Juni). Pengaruh *Keseimbangan Kerja-Hidup* , Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di Taman Wisata Candi Borobudur). *Konferensi Bisnis dan Ekonomi tentang Pemanfaatan Teknologi Modern* , Magelang . e-ISSN: 2828-0725.

Annan, PE (2020). *Keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan dalam audit di Ghana* . *Universitas Cape Coast* .

Dinh , Van Thang, *dan* Nguyen Quoc Nghi , *"Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Kasus Perusahaan OTUKSA di Jepang* ." *World Journal of Advanced Research and Reviews* , vol. 13, no. 1, 2022, hlm. 404–412

Eny Nur Haryani . (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yasmin Amanah Media. Jurnal Ilmu Manajemen Publikasi, 4(1), 25–35.

Ghozali , I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali , I. (2022). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali , I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hutasuhut , E., Gultom , LM, Daulay , H., Pulungan , S., Isnaini , DB, & Tarigan , NMR (2024). *Pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan* di Binjai Pratama *Kantor Pelayanan Pajak* . *Jurnal Penelitian Multidisiplin Asia Timur (EAJMR)* , *3* (3), 1085–1098.

Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2024). APBN 2024: Kinerja dan Fakta . https://www.kemenkeu.go.id/media/19519/apbn-2024-kita.pdf

Mardiani , IN, & Widiyanto , A. (2021). Pengaruh *keseimbangan kehidupan kerja* , lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Gunanusa . Eramandiri . Pelita Bangsa University.

Nabilah , NJ, & Setiani . (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro . Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama . Dewantara Management, 6(2), 176–190.

Pradipta , RN, & Suhermin . (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu dan Penelitian Manajemen , 9(3) .

Sembiring , Hendri . 2020. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sinarmas Medan,"

Siburian , MS, Pio, RJ, & Sambul , SAP (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Balige Kantor Pelayanan Pajak Pratama , Sumatera Utara. *Produktivitas* , 2(5), 370–377.

Sugiyono , (2022). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif serta Penelitian dan Pengembangan. Bandung: ALFABETA