

## Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. XYZ

Muhammad Rifqi Zarkasi<sup>1</sup>, Heru Baskoro<sup>2</sup>, Asep Saefuloh<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik, Jawa Timur, Indonesia

[rifqizarkasi16@gmail.ac.id](mailto:rifqizarkasi16@gmail.ac.id)<sup>1</sup>, [Herbas.gresik@umg.ac.id](mailto:Herbas.gresik@umg.ac.id)<sup>2</sup>, [saefuloh110@gmail.com](mailto:saefuloh110@gmail.com)

### Abstract

**Background** - Companies want to succeed in their business. Companies must be able to develop their human resources in order to drive progress for the company. Productivity is a very old concept, but it is still relevant today. The renewed interest in productivity reflects public awareness of the impact of productivity on economic growth, living standards, and competitiveness. PT XYZ has not achieved its production target for the past three years, indicating compromised productivity.

**Objectives** - This study aims to look at employee productivity at PT XYZ by looking at motivation, compensation, and work environment as variables that support or weaken productivity.

**Design/Methodology/Approach** - In this study, the approach used is a quantitative approach. Data collection in the form of a questionnaire was used to obtain data. Multiple linear regression was used to test the truth of the hypothesis proposed in the study.

**Findings** - Motivation has been shown to have an effect on productivity. Compensation has been shown to have no effect on productivity. The work environment has been shown to have no effect on productivity.

**Research Implications** - This study provides an overview of productivity in companies that can be supported by employee motivation, but not by compensation and work environment. PT XYZ has homework to restore the rhythm of its employees' work productivity by stabilizing the work environment and providing compensation.

**Keywords:** Motivation, Compensation, Work Environment, Productivity.

### Abstrak

**Latar Belakang** - Perusahaan menginginkan keberhasilan dalam usahanya. Perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Produktivitas merupakan konsep yang sangat lama, tetapi masih relevan hingga saat ini. Minat baru dalam produktivitas mencerminkan kesadaran publik akan dampak produktivitas pada pertumbuhan ekonomi, standar hidup, dan daya saing. PT XYZ belum mencapai target produksi selama tiga tahun terakhir, yang mengindikasikan adanya produktivitas yang terkompromi.

**Tujuan** - Penelitian ini bertujuan untuk melihat produktivitas karyawan di PT XYZ dengan melihat motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja sebagai variabel yang mendukung atau memperlemah produktivitas tersebut.

**Desain / Metodologi / Pendekatan** - Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Pengambilan data berupa kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data. regresi linear berganda digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

**Temuan** - Motivasi terbukti memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Kompensasi terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Lingkungan kerja terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas.

**Implikasi Penelitian** - Penelitian ini memberikan gambaran produktivitas pada perusahaan dapat ditopang dengan motivasi dari karyawannya, namun tidak dengan kompensasi dan lingkungannya. PT XYZ memiliki pekerjaan rumah untuk mengembalikan ritme produktivitas kerja karyawannya dengan menstabilkan lingkungan kerja dan kompensasi diberikan.

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

## I. PENDAHULUAN

Era moderen saat ini dengan perkembangan kemajuan persaingan usaha sekarang, tidak sedikit perusahaan yang didirikan guna mengikuti perkembangan dunia saat ini, baik perusahaan besar, menengah maupun perusahaan kecil dan bentuk yang berbeda - beda. Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan keberhasilan dalam usahanya. Perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan semua potensi manusia yang dimiliki organisasi atau perusahaan yang dapat menghasilkan barang atau jasa. Dalam setiap kegiatan organisasi, manusia mempunyai pengaruh penting dalam berperan aktif, karena manusia menjadi perancang, pelaksana dan pengambil keputusan dari terwujudnya tujuan organisasi.

Upaya untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan atau organisasi sumber daya merupakan komponen yang sangat penting, dan sumber daya dapat berupa alam, sumber daya pengetahuan dan teknologi, dan sumber daya manusia. Diantara semua sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting. Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam satu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi (Azhad dkk, 2015:2).

Produktivitas menurut Purwanto (2016) adalah keseluruhan output yang dihasilkan oleh karyawan yang diukur berdasarkan ukuran waktu dengan memaksimalkan segala sumber daya yang ada. Produktivitas menjadi tujuan utama dalam kegiatan industri. Produktivitas merupakan konsep yang sangat lama, tetapi masih relevan hingga saat ini. Minat baru dalam produktivitas mencerminkan kesadaran publik akan dampak produktivitas pada pertumbuhan ekonomi, standar hidup, dan daya saing.

Berdasarkan tabel 1 data target dan realisasi produksi PT. XYZ 2020 - 2022 dapat dilihat dari data target dan realisasi karyawan. Pada tahun 2020 - 2022 target produksi yang telah ditetapkan perusahaan sebesar 10.000 Ton. Sedangkan pada tahun 2020 realisasi produksi sebesar 93,00% yaitu 9.180 Ton, tahun 2021 realisasi produksi sebesar 92,30% yaitu 9.230 Ton, dan pada tahun 2022 realisasi produksi sebesar 91,80% yaitu 9.300 Ton. Dari data tersebut bahwasannya produksi belum mencapai target produksi selama tiga tahun terakhir. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Liana (2020) yaitu motivasi.

Menurut Agustini (2019:30) motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri individu (intern) dan dari luar diri individu (ekstern) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang matang. sehingga diperlukan adanya dorongan motivasi agar seseorang mau bekerja sesuai dengan keinginan sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Pirwanto (2016) Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu kompensasi, Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Tabel 1  
Data Target dan Realisasi PT. XYZ Tahun 2020 - 2022

| Tahun | Target (TON) | Realisasi (TON) | Presentase (%) |
|-------|--------------|-----------------|----------------|
| 2020  | 10.000       | 9.300           | 93,00%         |
| 2021  | 10.000       | 9.230           | 92,30%         |
| 2022  | 10.000       | 9.180           | 91,80%         |

Sumber: PT. XYZ

Tabel 2  
Data Kompensasi karyawan PT. XYZ 2020 - 2022

| Tahun | Gaji Pokok (RP) | Insentif (RP) | Total     |
|-------|-----------------|---------------|-----------|
| 2020  | 2.300.000       | 150.000       | 2.450.000 |
| 2021  | 2.500.000       | 150.000       | 2.650.000 |
| 2022  | 2.700.000       | 150.000       | 2.850.000 |

Sumber : PT. XYZ

Berdasarkan tabel 2, data kompensasi karyawan bagian produksi pada PT. XYZ dari 2020 - 2022 terjadi peningkatan upah gaji pokok pada karyawan bagian produksi pada PT. XYZ dari 2020 - 2022. Dari data diatas kompensasi yang diberikan perusahaan dalam tiga tahun terakhir mengalami kenaikan akan tetapi insentif yang diberikan perusahaan masih di rasa kurang bagi karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan menurut Panjaitan (2017) adalah lingkungan kerja, Menurut Khaeruman dkk (2021:56) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. dimana dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan semakin giat dalam bekerja.

Tabel 3  
Data Lingkungan Kerja Karyawan PT. XYZ

| No | Nama                    | Keterangan |       |        |              |
|----|-------------------------|------------|-------|--------|--------------|
|    |                         | Fasilitas  | Bagus | Sesuai | Tidak Sesuai |
| 1  | Pencahayaan             | Ada        | -     | √      | -            |
| 2  | Kebisingan              | Ada        | -     | -      | √            |
| 3  | Tempa Parkir            | Ada        | -     | √      | -            |
| 4  | Tata ruang              | Ada        | √     | -      | -            |
| 5  | Fasilitas               |            |       |        |              |
|    | a. Komputer             | Ada        | -     | √      | -            |
|    | b. Printer              | Ada        | -     | √      | -            |
|    | c. Wifi                 | Ada        | -     | √      | -            |
|    | d. Telepon              | Ada        | -     | √      | -            |
|    | e. Alat-Alat Kantor     | Ada        | -     | √      | -            |
|    | f. Mesin Foto Copy      | Ada        | -     | √      | -            |
| 13 | Keamanan                | Ada        | -     | √      | -            |
| 14 | Ventilasi Udara         | Ada        | √     | -      | -            |
| 15 | Kendaraan Kantor        | Ada        | -     | √      | -            |
| 16 | Toilet                  | Ada        | -     | √      | -            |
| 17 | Musholla                | Ada        | -     | √      | -            |
| 18 | Tempat pembuangan limba | Ada        | -     | -      | √            |
| 19 | Kantin                  | Ada        | -     | √      | -            |

Sumber : PT. XYZ

Berdasarkan tabel diatas data Lingkungan Kerja karyawan pada PT. XYZ menyediakan bebrapa fasilitas bagi karyawan, dari mulai pencahayaan, tempat parkir, penataan tata ruang. Alat-alat kantor, dan musollah. Akan tetapi pada tempat pembuangan limba yang lokasinya berdekatan dengan area produksi menyebabkan bau yang cukup menyengat mengakibatkan karyawan bekerja kaurang nyaman. Selain itu karyawan juga terganggu dengan kebisingan di area tempat bekerja. Diperkuat oleh penelitian Panjaitan (2017) Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti penulis tertaik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. XYZ”

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Motivasi

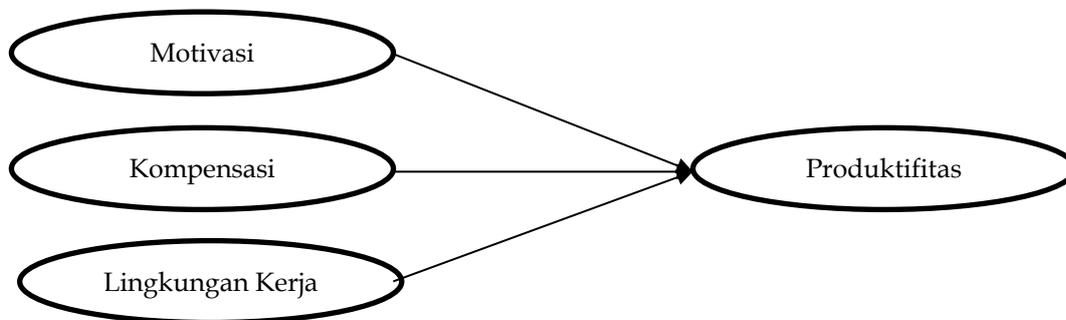
Menurut Abraham H. Maslow dalam Agustini (2019:30) motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri individu (intern) dan dari luar diri individu (ekstern) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang matang.

**Pengertian Kompensasi**

Menurut Raharjo (2022:210) Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Umumnya karyawan menawarkan jasa mereka untuk menerima tiga jenis penghargaan: Pembayaran mengacu pada gaji pokok dan gaji yang biasanya diterima karyawan. Bentuk lain dari kompensasi seperti bonus, komisi, & rencana pembagian keuntungan adalah insentif yang dirancang untuk mendorong karyawan untuk bekerja melebihi harapan. Manfaat seperti asuransi, medis, rekreasi, pensiun, dll merupakan jenis kompensasi yang lebih tidak langsung. Jadi ada istilah kompensasi yang komprehensif yang meliputi gaji, insentif yang ditawarkan oleh majikan saat mempekerjakan karyawan. Selain itu manajemen harus mematuhi formalitas hukum yang menawarkan keamanan fisik dan finansial kepada karyawan.

**Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Khaeruman dkk (2021:56) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### **Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dimana datanya berupa angka-angka (*numeric*). Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas, sejak awal sampai pembuatan desain penelitian serta tahapan-tahapan yang akan dilakukan harus tergambar dengan jelas (Sugiyono,2018:8).

#### **Jenis dan Sumber Data**

Pada penelitian ini data yang digunakan yaitu data primer, data tersebut menyangkut dari hasil penelitian. Menurut Purhantara (2010:79) data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari subjek penelitian, sehingga peneliti mendapatkan data atau informasi secara langsung dengan menggunakan instrument-instrument yang telah ditetapkan, sehingga data tersebut terkumpul untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada rumusan masalah penelitian.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data berupa kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara mengajukan daftar pernyataan tertulis secara lengkap tentang masalah yang akan dibahas, yaitu mengenai motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja serta produktivitas pegawai.

#### **Teknik Analisis Data**

Analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat. Selain itu regresi linear berganda digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian.  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

### IV. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI HASIL

#### **Uji Validitas**

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner terbukti valid. Hal ini ditunjukkan oleh semua butir pernyataan menunjukkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0.1793 dengan demikian ke- 21 butir tersebut dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 4  
Hasil uji validitas

| Variabel              | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----------------------|------------|----------|---------|------------|
| Produktivitas (Y)     | Y1.1       | 0.932    | 0.1793  | Valid      |
|                       | Y1.2       | 0.866    | 0.1793  | Valid      |
|                       | Y1.3       | 0.712    | 0.1793  | Valid      |
|                       | Y1.4       | 0.712    | 0.1793  | Valid      |
|                       | Y1.5       | 0.928    | 0.1793  | Valid      |
|                       | Y1.6       | 0.866    | 0.1793  | Valid      |
| Motivasi (X1)         | X1.1       | 0.896    | 0.1793  | Valid      |
|                       | X1.2       | 0.820    | 0.1793  | Valid      |
|                       | X1.3       | 0.797    | 0.1793  | Valid      |
|                       | X1.4       | 0.808    | 0.1793  | Valid      |
|                       | X1.5       | 0.796    | 0.1793  | Valid      |
| Kompensasi (X2)       | X2.1       | 0.686    | 0.1793  | Valid      |
|                       | X2.2       | 0.660    | 0.1793  | Valid      |
|                       | X2.3       | 0.740    | 0.1793  | Valid      |
|                       | X2.4       | 0.533    | 0.1793  | Valid      |
|                       | X2.5       | 0.470    | 0.1793  | Valid      |
| Lingkungan Kerja (X3) | X3.1       | 0.830    | 0.1793  | Valid      |
|                       | X3.2       | 0.769    | 0.1793  | Valid      |
|                       | X3.3       | 0.823    | 0.1793  | Valid      |
|                       | X3.4       | 0.683    | 0.1793  | Valid      |
|                       | X3.5       | 0.683    | 0.1793  | Valid      |

Sumber: Output SPSS Statistics 25

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 5 hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa nilai cronbach alpha > 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliable dan dapat diterima.

Tabel 5  
Hasil uji reliabilitas

| Variabel              | Cronbach Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|-----------------------|----------------|--------------|------------|
| Produktivitas (Y)     | 0.831          | 0,70         | Reliable   |
| Motivasi (X1)         | 0.882          | 0,70         | Reliable   |
| Kompensasi (X2)       | 0.811          | 0,70         | Reliable   |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0.816          | 0,70         | Reliable   |

Sumber: Output SPSS Statistics 25

### Uji Normalitas

Berdasarkan output diatas diketahui besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,056 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan >α (0,200>0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

Tabel 6  
Hasil uji normalitas

|   |                         |
|---|-------------------------|
|   | Unstandardized Residual |
| N | 120                     |

|                                  |                |                         |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                  |                | Unstandardized Residual |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 3.55674978              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .080                    |
|                                  | Positive       | .070                    |
|                                  | Negative       | -.080                   |
| Test Statistic                   |                | .080                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .056 <sup>c</sup>       |

Sumber: Output SPSS Statistics 25

### Uji Multikolinieritas

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa VIF (*Variance Inflation Factor*) seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10 serta memiliki nilai TOL (*tolerance*) setiap variabel lebih besar dari 0,10 artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak memiliki multikolinieritas.

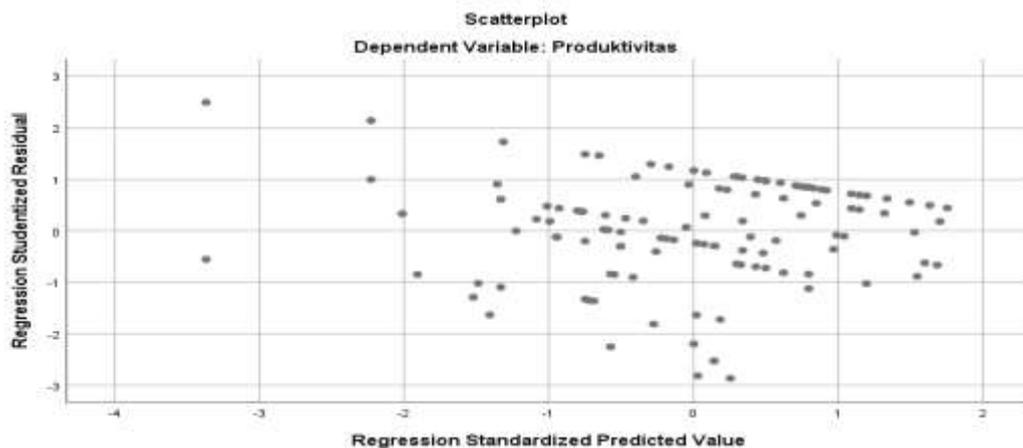
Tabel 7  
Hasil uji multikolinieritas

| Variabel              | Tolerance | VIF   |
|-----------------------|-----------|-------|
| Motivasi (X1)         | 0.984     | 1.016 |
| Kompensasi (X2)       | 0.984     | 1.017 |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0.996     | 1.004 |

Sumber: Output SPSS Statistics 25

### Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 2 grafik scatterplot, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini mengalami homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan melihat grafik scatterplot antara lain prediksi variabel terkait (ZPREID) dengan residualnya (SRESID), jika ada titik pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit) maka dapat di indikasikan model regresi terlalu heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak maka model regresi pada penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas melainkan mengalami homokedastisitas.



*Sumber: Output SPSS Statistics 25*

Gambar 2 Scatter plot heteroskedastisitas

**Analisi Regresi Lier Berganda**

Tabel 8 dapat dilihat nilai constant ( $\alpha$ ) sebesar 7.635 untuk nilai ( $\beta$ ) motivasi sebesar 0,376 sementara untuk nilai ( $\beta$ ) kompensasi sebesar 0,078 dan untuk nilai ( $\beta$ ) Lingkungan kerja sebesar 0,182.

Tabel 8  
Hasil uji regresi linear berganda

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Unstandardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                        |       |      |
| (Constant)       | 7.635                       | 3.941      |                             | 1.937 | .055 |
| Motivasi         | .376                        | .089       | .363                        | 4.199 | .000 |
| Kompensasi       | .078                        | .122       | .055                        | .637  | .525 |
| Lingkungan Kerja | 182                         | .102       | .153                        | 1.787 | .077 |

Sumber: Output SPSS Statistics 25

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diketahui pada tabel 9 nilai R Square sebesar 0,127 atau 12,7% artinya variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel produktivitas sebesar 12,7% sedangkan sisanya 8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Tabel 9  
Hasil uji regresi linear berganda

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,386 <sup>a</sup> | ,149     | ,127              | 3,60245                    |

Sumber: Output SPSS Statistics 25

**Uji Signifikan (Uji t)**

Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

Signifikansi motivasi (X<sub>1</sub>) 0,000 < 0,05, kemudian nilai t hitung variable motivasi (X<sub>1</sub>) 4,199 > 1,9806 t<sub>tabel</sub>, dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima yang artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Signifikansi kompensasi (X<sub>2</sub>) 0,525 > 0,05, kemudian nilai t hitung variable kompensasi (X<sub>1</sub>) 0.637 < 1,9806 t<sub>tabel</sub>, dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak yang artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Signifikansi lingkungan kerja ( $X_3$ )  $0,077 > 0,05$ , kemudian nilai  $t$  hitung variable lingkungan kerja ( $X_1$ )  $0.637 < 1,9806 t_{tabel}$ , dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Tabel 10  
Hasil signifikansu uji t

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Unstandardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                        |       |      |
| 1 (Constant)     | 7.635                       | 3.941      |                             | 1.937 | .055 |
| Motivasi         | .376                        | .089       | .363                        | 4.199 | .000 |
| Kompensasi       | .078                        | .122       | .055                        | .637  | .525 |
| Lingkungan Kerja | .182                        | .102       | .153                        | 1.787 | .077 |

Sumber: Output SPSS Statistics 25

**Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi terbukti memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Motivasi menunjukkan pengaruh positif. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi tekanan motivasi ( $X_1$ )  $0,000 < 0,05$  (nilai  $\alpha$ ), sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_1$  diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi ( $X_2$ )  $0,525 > 0,05$  (nilai  $\alpha$ ), sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_1$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi produktivitas karyawan.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi ( $X_3$ )  $0,077 > 0,05$  (nilai  $\alpha$ ), sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_1$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi produktivitas karyawan.

## V. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap karyawan bagian produksi PT. XYZ. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka kesimpulan dari pembahasan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas PT. XYZ.
2. Variabel Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas PT. XYZ.
3. Variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas PT. XYZ.

Mengenai masalah Kompensasi, perusahaan haruslah selalu memperhatikan karyawan, sebisa mungkin perusahaan haruslah selalu menyesuaikan pemberian kompensasi berdasarkan pekerjaan karyawan. Apabila perusahaan tidak memperhatikan kondisi karyawan, bisa saja karyawan tersebut tidak akan puas dengan kompensasi yang telah didapatkan dari perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini nantinya juga akan mempengaruhi kondisi produktivitas, baik produktivitas kerja karyawan, maupun produktivitas kerja perusahaan.

Mengenai Lingkungan Kerja, setelah melihat hasil penelitian yang penulis lakukan, maka penulis dapat menyarankan kepada perusahaan agar selalu memperhatikan lingkungan tempat karyawan bekerja, mulai dari ruang kerja, perlengkapan kerja dan fasilitas kerja yang harus selalu tersedia, sehingga akan mempermudah karyawan yang akan melakukan pekerjaannya, selain itu lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang nyaman, sehingga karyawan tidak akan cepat bosan dan merasa puas dengan tempat ia bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azhad, Muhammad Naely: Anwar dan Nurul Qomariah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Cahaya Ilmu.
- Agus Budi Purwanto<sup>1</sup>, Octavia Wulandari<sup>2</sup> (2016). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. STIE Pelita Nusantara Semarang, No ISSN: 2442-885X
- Damiel Adi Setya Rahardjo (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Peima Agus Teknik. ISBN: 978-623-6141-39-7
- Fauzia Agustini (2019). *Strategi Manajemen sumber Daya Manusia*. UISU Press Medan. ISBN 978-208-61486-9-8
- Khaeruman, Luis Marnisah, Syeh Idrus, Laila Irawati, Hj. Yuary Farradia, Eni Erwant:iningsih, Hartatik, Supatmin, Yuliana, Hj. Nur Aisyah, Nurdin Natan, Mutinda Teguh Widayanto,

Ismawati (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. AA. RIZKY Kota Serang – Banten. ISBN : 978-623-6180-32-7

Purhantara, Wahyu. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. (Wahyu Purhantara, Ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.

Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen* Vol 3. No. 2, p. 1-5

Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta