

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

Agus Budi Purwanto¹⁾ Octavia Wulandari²⁾

¹²STIE Pelita Nusantara Semarang

email: agus_budi_purwanto@yahoo.com

**Influence of Motivation, Compensation and Work Environment
towards Employee Productivity**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, compensation and work environment on employee productivity. The research sample was determined by simple random sampling method. Research data collection techniques by spreading questionnaires to employees PT.PELANGI in Demak systematically arranged with multiple choice answers are easy to understand. These samples included 58 people. Test research instruments using validity and reliability. This study uses multiple linear regression model. To get the regression BLUES (best linear Unbiased estimated), previously performed classical assumption. The research proves that there is a positive and significant impact either partially or simultaneously between motivation, compensation and work environment on employee productivity.

Keywords: motivation, compensation, work environment, employee productivity

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal dan manusia. Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Salah satu jalan agar karyawan dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang baik kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan di mana para karyawan akan berpikir bahwa

perusahaan tempat di mana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Secara teoritik penelitian ini dilandasi beberapa teori tentang produktivitas kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja. Menurut Siagian (2001) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan tujuan yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Sunyoto (2012) menyatakan bahwa, produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Sehingga dapat disimpulkan produktivitas kerja karyawan adalah keseluruhan output yang dihasilkan oleh karyawan yang diukur berdasarkan ukuran waktu dengan memaksimalkan segala sumber daya yang ada.

Menurut Siagian (1984), motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada parobawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Hasibuan (2003) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sunyoto (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sukemi dalam Apriyani (2012), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan personal dalam hubungannya dengan pekerjaannya dan yang mempunyai hubungan erat dengan personal atau karyawan, termasuk didalamnya faktor fisik dan non-fisik. Nitisemito (2008) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Penelitian Utami (2014) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif kuat dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Dewi (2014) menunjukkan hasil yang signifikan pada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Yuliandari dkk (2014) membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian motivasi merupakan cara yang efektif untuk membuat karyawan lebih giat dalam bekerja, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Serta dengan adanya lingkungan kerja yang baik dengan fasilitas yang memadai tentu karyawan akan merasakan bahwa keberadaannya sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, motivasi adalah tindakan yang harus dilakukan agar karyawan tersebut bisa memperoleh jabatan serta upah yang mereka inginkan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi

kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah, lingkungan kerja adalah keadaan di mana karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, PT. PELANGI yang terletak di jalan Kauman Gg. II No. 682 Mranggen Demak sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa plastik sekaligus pertokoan dengan tingkat kompetisi yang tinggi di antara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan mereka melalui proses motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan. Ketika produktivitas karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, di mana penulis menduga terdapat pengaruh antara proses motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas.

Dari uraian di atas dapat kita lihat bahwasanya produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara memberikan motivasi baik motivasi positif maupun motivasi negatif, menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik di perusahaan. Dengan cara tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan karyawan dan memungkinkan karyawan mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan perusahaan. Untuk itulah sangat relevan untuk dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan".

TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

a. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja sebenarnya mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan mengenai pelaksanaan produksi di dalam suatu perusahaan di mana dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari hari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dengan berfikir dinamis, kreatif serta terbuka.

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2009), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu - satuan (unit) umum. Moekijat (1999) menyatakan produktivitas adalah "perbandingan jumlah keluaran (output) tertentu dengan jumlah masukan (input) tertentu untuk jangka waktu tertentu".

Dewan Produktivitas Nasional Indonesia telah merumuskan definisi produktivitas secara lengkap yaitu sebagai berikut (Umar, 2002):

- 1) Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- 2) Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).
- 3) Produktivitas mempunyai dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2009), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu - satuan (unit) umum.

Kesimpulan dari uraian di atas bahwa produktivitas adalah: suatu ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang dibutuhkan. Perawat memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia. Produktivitas perawat mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai perawat dengan jangka waktu tertentu. Umar (2000), mengatakan ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu: 1) sikap kerja; 2) tingkat ketrampilan; 3) hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan; 4) manajemen produktivitas; 5) efisiensi tenaga kerja; 6) kewiraswastaan.

Ranftl dalam Timpe (2000), menyatakan ada tujuh kunci untuk mencapai produktivitas dan kreatifitas yang tinggi yaitu: 1) keahlian, manajemen yang bertanggung jawab; 2) kepemimpinan yang luar biasa; dari semua faktor, kepemimpinan manajerial memiliki pengaruh terbesar dalam produktivitas; 3) kesederhanaan organisasional dan operasional; susunan organisasi harus diusahakan agar sederhana, luwes dan dapat disesuaikan dengan perubahan; 4) kepegawaian yang efektif; 5) tugas yang menantang; 6) perencanaan dan pengendalian tujuan; 7) pelatihan manajerial khusus.

b. Motivasi

Menurut Robbins (2002) motivasi adalah kegiatan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikordinasikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Seperti halnya karyawan mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh perusahaan, perusahaan juga mengharapkan karyawannya untuk melakukan jenis-jenis perilaku tertentu. Perilaku seseorang dimulai dengan dorongan tertentu, yaitu motivasi. (Siagian, 1997)

Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas perusahaan. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih

keras dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan berbakti untuk orang lain. Oleh karena itu, motivasi memang penting sebagai dorongan seseorang dalam menghasilkan suatu karya baik bagi diri sendiri maupun orang lain. (Siagian, 1997)

Ada berbagai pengertian motivasi yang telah dikemukakan oleh para ahli, antara lain:

- 1) Menurut Wursanto (1990) motivasi adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu.
- 2) Menurut Daft (2003) motivasi (*motivation*) mengacu pada dorongan yang baik dari dalam atau dari luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu.
- 3) Menurut Ernest J. Mc Cormick yang dikutip oleh Mangkunegara (2002) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan perusahaan di mana yang menjadi daya pendorongnya adalah keinginan dan kebutuhan individu. Indikator-indikator motivasi dalam penelitian ini berdasarkan Maulidar, dkk (2012) yaitu gaji yang adil dan layak, perasaan aman, kesempatan mengembangkan karir, adanya tunjangan dan bonus yang menarik.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008). Menurut Hasibuan (2002), kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Menurut Dessler (2007), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2005). Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan bentuk *return* baik finansial maupun nonfinansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan (Anthony & Govendarajan, 2003). Kompensasi finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar. Sedangkan dalam

bentuk nonfinansial adalah tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik (Anthony & Govendarajan, 2003).

Adapun komponen dari sistem pengendalian manajemen adalah sistem penghargaan (*reward system*), struktur organisasi dan jaringan informasi (Anthony & Govendarajan, 2003). Sebagai komponen struktur, sistem penghargaan, dapat berupa kompensasi insentif yaitu suatu mekanisme yang dapat mendorong dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Simamora (2006) kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Indikator kompensasi dalam penelitian ini berdasarkan oleh Umar (2007) adalah: gaji, insentif, bonus, upah, premi, pengobatan dan asuransi.

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Menurut Anorogo dkk (1993), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Sedangkan Nitisemito (2000) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

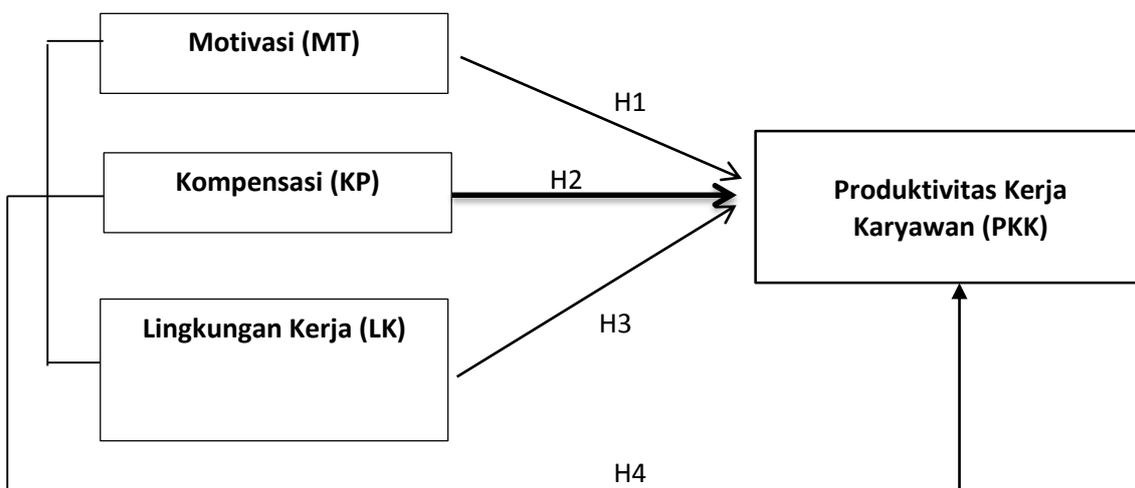
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini berdasarkan Sedarmayanti (2001) di antaranya yaitu: penerangan/cahaya, suhu udara, suara bising, dekorasi/tata ruang dan hubungan karyawan.

e. Kerangka Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

f. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1= Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- H2= Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- H3= Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- H4= Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

a. Variabel Penelitian

Variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah: 1) Motivasi/MT (X1); 2) Kompensasi/KP (X2); Lingkungan Kerja/LK (X3); dan 4) Produktivitas Kerja /PK (Y).

b. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Motivasi	Motivasi adalah kegiatan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikordinasikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Robbins (2002).	Motivasi dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator berikut : 1. Gaji yang adil dan layak 2. Perasaan aman 3. Kesempatan mengembangkan karir 4. Adanya tunjangan 5. Bonus yang menarik (Maulidar dkk, 2012)

2	Kompensasi	Kompensasi diartikan "sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Hasibuan (2002).	Kompensasi dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator berikut : 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Upah 5. Premi (Umar, 2007)
3	Lingkungan kerja	"Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Nitisemito (2000)	Lingkungan Kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator berikut : 1. Penerangan/Cahaya 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Tata Ruang 5. Hubungan Karyawan (Sedarmayanti, 2001)
4	Produktivitas Kerja	"Produktivitas adalah nilai output dalam hubungan dengan suatu kesatuan input tertentu. Peningkatan produktivitas yang berarti jumlah sumber daya yang digunakan dengan jumlah barang dan jasa yang diproduksi semakin meningkat dan membaik". Sukamto (1995)	Produktivitas Kerja Karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator berikut : 1. keahlian, manajemen yang bertanggung jawab 2. kepemimpinan yang luar biasa 3. kesederhanaan organisasional dan operasional 4. kepegawaian yang efektif 5. tugas yang menantang (Ranftl dalam Timpe (2000))

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini

c. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kausal Komparatif. Menurut Suryabrata (2004) penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki kemungkinan sebab akibat dengan cara : berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang ada mencari kembali faktor yang menjadi penyebab melalui data tertentu.

d. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PELANGI, Mranggen Demak sebanyak 140 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan *simple random sampling*. Berdasarkan rumus Slovin, maka jumlah sampel sebesar 58 karyawan.

e. Teknik Pengumpulan Data

- 1) Angket/Kuesioner

Menurut Singarimbun (2000), pada penelitian survei, penggunaan angket merupakan hal yang paling pokok untuk pengumpulan data di lapangan. Hasil kuesioner inilah yang akan diangkakan (kuantifikasi), disusun tabel-tabel dan dianalisa secara statistik untuk menarik kesimpulan penelitian. Pembagian kuesioner dilakukan kepada karyawan PT, Pelangi di Mranggen Demak, dengan cara ditemui langsung yang dilakukan pada kurun waktu satu bulan yaitu bulan September 2015.

2) Literatur/Dokumentasi

Data pendukung berupa dokumen diperoleh dari, buku-buku literatur dan jurnal-jurnal nasional maupun internasional yang mempunyai hubungan dengan penelitian ini.

f. Teknik Analisis Data

1) Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali (Ghozali, 2011) yaitu pengukurannya hanya sekali dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Uji statistik yang digunakan yaitu uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0.6$ (Ghozali, 2011).

2) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrumen yang digunakan, artinya mampu mengungkapkan apa yang akan diukur. Uji yang dilakukan yaitu menentukan korelasi antara butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Suatu konstruk dikatakan valid jika terdapat korelasi positif dan signifikan. Nilai korelasi r harus lebih besar dari 0.30, (Solimun, 2002), atau nilai *Corrected Indicator-Total Correlation* pada output SPSS lebih besar dari 0.30, (Ghozali, 2011).

3) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal digunakan analisis One Sample Kolmogorov Smirnov (KS). Jika nilai *asym.sig* > 5% maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

b) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan mencari nilai VIF. Jika nilai VIF tinggi maka menunjukkan terjadi gejala multikolonieritas. Semakin rendah nilai VIF semakin rendah derajat kolinearitas yang terjadi. Batasan nilai maksimum VIF yang biasa digunakan untuk menjustifikasi adanya kolinearitas adalah 10 (Ghozali, 2011).

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara Uji Glejser. Dalam Uji Glejser jika nilai residual memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel bebas berarti terjadi gejala heteroskedastisitas dan sebaliknya jika tidak signifikan berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

d) Analisis Regresi Berganda

Gujarati (2006) mendefinisikan analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (the explained variabel) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (the explanatory). Metode analisis statistik yang digunakan adalah metoda regresi linear berganda. Model regresi dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

$$PK = \alpha + \beta_1 MT + \beta_2 KP + \beta_3 LK + \varepsilon$$

Keterangan:

PK : Produktivitas Kerja

MT : Motivasi

KP : Kompensasi

LK : Lingkungan Kerja

ε : Variabel gangguan

e) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individu maupun secara simultan terhadap variabel dependen. Uji yang digunakan adalah uji t dan uji F. Dalam uji t jika t hitung < t tabel maka H_0 diterima, ini berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Sedangkan jika t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam uji F jika F hitung > F tabel maka H_0 ditolak, ini berarti variabel independen secara bersama – sama mempengaruhi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN**a. Uji Reliabilitas****Tabel 3. Hasil Perhitungan Reliabilitas Instrumen**

Variabel		Koefisien	Keterangan
1	Motivasi	0,825	Reliabel
2	Kompensasi	0,870	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,836	Reliabel
4	Produktivitas Kerja	0,772	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai alpha diatas 0,60 sehingga sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen pembentuk variabel adalah reliabel.

b. Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Perhitungan Validitas Instrumen

No	Variabel dengan Indikatornya	Corrected Item-Total Correlation	>/<	Batas signifikan	Keterangan
1	Produktivitas Kerja (PK)				
	- PK1	0,594	>	0,3	Valid
	- PK2	0,527	>	0,3	Valid
	- PK3	0,558	>	0,3	Valid
	- PK4	0,560	>	0,3	Valid
- PK5	0,487	>	0,3	Valid	
2	Motivasi (MT)				
	- MT1	0,485	>	0,3	Valid
	- MT2	0,463	>	0,3	Valid
	- MT3	0,573	>	0,3	Valid
	- MT4	0,813	>	0,3	Valid
- MT5	0,813	>	0,3	Valid	
3	Kompensasi (KP)				
	- KP1	0,601	>	0,3	Valid
	- KP2	0,628	>	0,3	Valid
	- KP3	0,629	>	0,3	Valid
	- KP4	0,820	>	0,3	Valid
- KP5	0,820	>	0,3	Valid	
4	Lingkungan Kerja (LK)				
	- KP1	0,505	>	0,3	Valid
	- KP2	0,612	>	0,3	Valid
	- KP3	0,531	>	0,3	Valid
	- KP4	0,788	>	0,3	Valid
- KP5	0,788	>	0,3	Valid	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar daripada 0,3 artinya keseluruhan indikator valid sehingga dapat dikatakan instrumen pembentuk variabel laten juga valid untuk digunakan.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		54
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^a ,	Std. Deviation	.97128586
b		
Most	Absolute	.078
Extreme	Positive	.061
Differences	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.572
Asymp. Sig. (2-tailed)		.899

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji statistik One Sample Kolmogorov – Smirnov menunjukkan nilai 0,572 sedangkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,899 > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak ada nilai ekstrim atau data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Collinearity Statistics

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
MOTIVASI	.545	1.835
KOMPENSASI	.671	1.490
LINGKUNGAN_KERJA	.769	1.300

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Hasil uji statistik Collinearity Statistic menunjukkan nilai VIF untuk variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja lebih kecil dari 10 atau tidak melewati batas maksimum VIF yang bisa digunakan untuk menjustifikasi adanya kolonearitas. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Heterokedastisitas Test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.824	.825		.999	.323
MOTIVASI	.174	.067	.469	2.607	.112
KOMPENSASI	-.074	.054	-.221	-1.362	.179
LINGKUNGAN_KERJA	-.049	.042	-.177	-1.168	.248

a. Dependent Variable: absres

Hasil Uji *Glejser* menunjukkan bahwa nilai sig. untuk motivasi sebesar 0.112 > 0.05 ; kompensasi sebesar 0.179 > 0.05 dan lingkungan kerja 0.248 > 0.05 berarti nilai residual memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan variable bebas. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.582	1.389		-.419	.677
MOTIVASI	.350	.112	.274	3.117	.003
KOMPENSASI	.701	.092	.606	7.652	.000
LINGKUNGAN_KERJA	.204	.070	.216	2.919	.005

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.582	1.389		-.419	.677
MOTIVASI	.350	.112	.274	3.117	.003
KOMPENSASI	.701	.092	.606	7.652	.000
LINGKUNGAN_KERJA	.204	.070	.216	2.919	.005

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	762.146	3	254.049	62.624	.000 ^a
	Residual	202.835	50	4.057		
	Total	964.981	53			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Berdasarkan Tabel 8 dapat dijelaskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 0,274 X_1 + 0,606 X_2 + 0,216 X_3$. Uji ANOVA atau F tes menghasilkan 62,624 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (H3). Uji t statistik menghasilkan 3,117 untuk motivasi dengan probabilitas signifikansi 0,003 atau lebih kecil dari 0,05. Jadi telah terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (H1). Uji t statistik selanjutnya menghasilkan 7,652 untuk kompensasi dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Maka telah terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (H2). Yang terakhir uji t menghasilkan 2,929 untuk lingkungan kerja dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,005 atau lebih kecil dari 0,05. Maka telah terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (H3)

e. Pembahasan

1) Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja (H1)

Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai dorongan motivasi pegawai telah berhasil meningkatkan produktivitas kerja. Jadi jika karyawan bisa mendapatkan gaji yang adil dan layak, perasaan aman selama bekerja, diberi kesempatan

yang luas untuk mengembangkan karirnya dan mendapatkan tunjangan serta bonus yang menarik maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Pelangi Demak.

2) Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja (H2)

Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai kompensasi yang diterima karyawan telah berhasil meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jadi jika karyawan memperoleh peningkatan gaji, insentif yang menarik, bonus atas prestasi maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Pelangi Demak.

3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja (H3)

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai lingkungan kerja yang diperoleh karyawan telah berhasil meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jadi jika lingkungan kantor tempat bekerja mendapatkan penerangan yang baik, suhu udara yang dingin, tidak ada suara bising yang masuk ke ruang kerja (kedap suara), tata ruang yang nyaman dan menyenangkan serta hubungan karyawan yang harmonis maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Pelangi Demak.

4) Pengaruh motivasi, kompensasi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja (H4)

Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja telah berhasil meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jadi jika pimpinan perusahaan mampu memenuhi semua kebutuhan yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, memberikan kompensasi yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Pelangi Demak.

SIMPULAN DAN SARAN

a. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 2) Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- 4) Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Saran

- 1) Kompensasi memiliki pengaruh terbesar dalam meningkatkan produktivitas pegawai, oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan gaji pegawai secara berkala dan terus menerus.

- 2) Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai program pelatihan baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.
- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman perlu dilakukan dengan menambah perlengkapan pendukung pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji dan Ninik Widiyanti, (1993). *Psikologi Dalam Perusahaan*, PT. Rineka Cipta.
- Anthony dan Govindarajan, (2005), *Management Control System*, Penerbit Salemba Empat.
- Apriyani, Wulan Retno, (2012), Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang, *Jurnal Universitas Diponegoro Semarang*, Vol. 1 Nomor 1, Hal 252-260.
- Daft, Richard L, (2003), *Manajemen Edisi Kelima*, Erlangga.
- Ghozali, Imam, (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Edisi 5, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T, Hani, (2008), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara.
- _____, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- _____, (2003), *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, PT Toko Gunung Agung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya.
- Maulidar, Said Musnadi dan Mukhlis Yunus, (2012), Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh, *Jurnal Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 1. Tahun I, Nomor 1, Agustus 2012, Hal 1 –20.
- Moekijat, (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, Cetakan 8, Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S, (2000), *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Penerbit Ghalia.
- Nitisemito, S.A., (2008), *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins SP, dan Judge, (2002), *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat Hal 284.
- Sedarmayanti, (2001), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, (1984), *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Gunung Agung.
- _____, (1997), *Filsafat Administrasi*, PT Toko Gunung Agung.
- _____, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian, (2000), *Metode Penelitian*, Survey LP3ES.
- Sinungan, Muchdarsyah, (2009), *Produktivitas apa dan bagaimana?*. Bumi Aksara.
- Sunyoto, D, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS.
- Suryabrata, Sumadi, (2004), *Metodologi Penelitian*, PT Raja Grafindo Persada.
- Timpe, A.D., (2000), *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktivitas*. P.T. Gramedia.
- Umar, Husein, (2000), *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, PT.SUN.
- _____, (2002), *Riset Sumber Daya Manusia*, cetakan Keempat, Gramedia Pustaka Utama.
- _____, (2007), *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama.
- Utami, Susiati Purwaning, (2014), Analisis Motivasi, Kepuasan, Kualitas Serta Efektivitas Kerja Di Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia, *Jurnal Ilmiah Widya*, Volume 2 Nomor 3 Agustus-Desember 2014.
- Wursanto, (1990), *Etika Komunikasi Kantor*, Kanisius.
- Yuliandari, K, Bagia W, dan Suwendra W, 2014, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana". *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Volume 2 Tahun 2014.