

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. BONDI SYAD MULIA SURABAYA

Moh. Zuhdi Alfarisi
ffzuhdialfarisi@gmail.com
Aniek Wahyuati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research was aimed to determine and analyze the effect of work motivation, compensation, and work environment on the employees' performance at PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. This research used quantitative while the population used all employees in the production department section totaling 121 people consisting of 34 permanent production employees and 87 contract production employees at PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. This research used Simple Random Sampling method with the calculation of the Slovin formula resulting 55 employees. Furthermore, the data collection technique used direct observation at the research site by distributed questionnaire to the respondents. Meanwhile, the data analysis technique used multiple linear regressions analysis technique with SPSS application (Statistical and Service Solution). The result of this examination show that the significance value of each variable is <0.05 , which concluded that work motivation, compensation, work environment had a positive and significant effect on the employees productivity at PT. Bondi Syad Mulia Surabaya.

Keywords: work motivation, compensation, work environment, employees productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan populasi seluruh karyawan bagian produksi sejumlah 121 orang yang terdiri dari karyawan bagian produksi tetap 34 orang dan bagian produksi kontrak sebanyak 87 orang pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode *Simple Random Sampling* dengan perhitungan rumus slovin sehingga menghasilkan jumlah sampel sebanyak 55 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi secara langsung di tempat penelitian dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical and Service Solution*). Hasil dari pengujian menunjukkan nilai signifikansi pada masing-masing variabel sebesar $<0,05$ yang menyatakan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya.

Kata Kunci: motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, produktivitas karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan-perusahaan memiliki tantangan dalam persaingan yang semakin ketat terhadap perkembangan ilmu dan teknologi. Salah satu strategi perusahaan adalah memiliki keunggulan di bidang sumber daya manusia dan mengaturnya dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan. PT. Bondi Syad Mulia merupakan anak perusahaan PT. PPA Kapital dengan bidang usaha galvanizing. Perusahaan ini menyediakan jasa galvanisasi dengan sistem celup panas (*hot dip galvanizing*) untuk produk baja umum dan konstruksi, serta menyediakan konsultasi teknis untuk kebutuhan galvanisasi (PT Perusahaan Pengelola Aset,

2020). Pada beberapa visi dan misi PT. Bondi Syad Mulia, diantaranya unggul dalam pencapaian produktivitas yang melibatkan kinerja karyawan. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai dengan mengoptimalkan faktor intrinsik dan ekstrinsik, antara lain motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja (Almingo, 2004 dalam Suryadewi, 2020).

Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang diberikan atasan guna menciptakan semangat kerja para karyawan agar senantiasa ingin bekerja secara efektif (Hasibuan, 2012). Bentuk motivasi yang diberikan PT. Bondi Syad Mulia seperti menjaga hubungan baik antara atasan dan bawahan, menyelenggarakan *gathering family* atau rekreasi tahunan di luar kota, serta membagikan *doorprize* tiap satu tahun sekali. Sehubungan dengan pemberian motivasi kepada karyawan, pemberian kompensasi yang adil juga turut berperan dalam pencapaian hasil kinerja karyawan. Kompensasi merupakan hasil yang didapatkan oleh karyawan, berupa uang atau barang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi yang akan diterima oleh karyawan telah ditentukan dan diketahui oleh kedua belah pihak (Priyono, 2008). PT. Bondi Syad Mulia tidak memberikan kompensasi berupa bonus kepada karyawan berprestasi. Selain motivasi kerja dan kompensasi, karyawan perusahaan juga membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, hal ini sangat mendorong kinerja karyawan secara optimal (Monti, 2019). Menurut Sunyoto (2012), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajiban. Pemberian motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya berpengaruh pada penurunan produktivitas selama dua tahun terakhir. Permasalahan yang terjadi sesuai pada penelitian Purwanto (2016), seorang pimpinan perusahaan yang mampu memenuhi semua kebutuhan dalam hal memotivasi karyawan, memberikan kompensasi yang layak, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya?, (2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya?, (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya?. Adapun Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah: (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya, (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya, (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kondisi yang dapat memengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang memberikan dorongan terhadap pekerja atau karyawan agar lebih semangat dan terarah dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi juga dapat dijelaskan sebagai sesuatu yang membentuk perilaku ditandai dengan bentuk aktivitas maupun kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor *intrinsik* maupun *ekstrinsik*. Hal ini mengandung arti bahwa sebagian besar seseorang dapat diarahkan pada perilaku tertentu dengan rangsangan yang timbul dari dalam maupun luar fisik. Rangsangan dari dalam pada umumnya timbul berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kebutuhan, sedangkan rangsangan dari luar didorong oleh faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, rekan kerja, kompensasi, dan bentuk bentuk sejenisnya (Sukrispiyanto, 2019).

Adapun indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi kerja mengacu pada Teori Hierarki Maslow (Mangkunegara, 2011:101) meliputi; (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan rasa aman dan keselamatan, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan penghargaan (*reward*), dan (5) kebutuhan aktualisasi diri.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019), kompensasi merupakan suatu bentuk pengeluaran dapat berupa biaya dari perusahaan, dengan kompensasi perusahaan mengharapkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Nilai prestasi kerja harus lebih besar daripada kompensasi yang dibayarkan perusahaan, agar perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Adapun indikator-indikator kompensasi menurut Badriyah (2015) meliputi; (1) gaji, (2) insentif dan bonus, (3) tunjangan, serta (4) fasilitas.

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Sunyoto (2015) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik dapat memberikan kesan menyenangkan, kenyamanan, dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik seperti tempat kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan yang layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, sedangkan lingkungan kerja secara non fisik seperti keramahan sikap antar karyawan dan sikap saling menghargai pendapat adalah syarat wajib untuk membina kualitas pemikiran karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan (Farida, 2016).

Adapun indikator - indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) meliputi; (1) penerangan atau cahaya di tempat kerja, (2) temperatur atau suhu udara di tempat kerja, (3) kelembapan sirkulasi udara di tempat kerja, (4) kebisingan di tempat kerja, (5) getaran mekanis di tempat kerja, (6) aroma di tempat kerja, (7) dekorasi dan tata warna di tempat kerja, dan (8) keamanan di tempat kerja.

Produktivitas Karyawan

Menurut Badriyah (2015: 183), produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan. Pada perusahaan, produktivitas kerja yang optimal merupakan aspek yang sangat penting, sehingga produktivitas sebagai tolak ukur rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*).

Adapun beberapa indikator produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2011) meliputi; (1) motivasi, (2) kedisiplinan, (3) etos kerja, (4) keterampilan, dan (5) pendidikan.

Penelitian Terdahulu

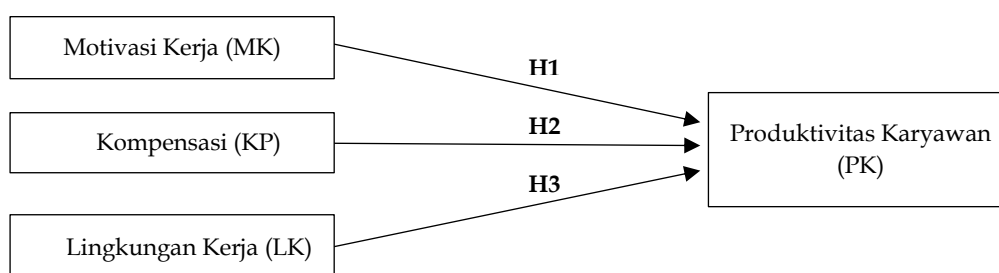
Pertama pada penelitian Fiani (2015), bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy di Rokan Hulu dengan menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kedua pada penelitian Purwanto (2016), memiliki tujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ketiga pada penelitian Syafrawi (2017), bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dimoderasi budaya Kerja dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

Keempat pada penelitian Fitrianti (2018), memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pindad Persero Bandung dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kelima pada penelitian Monti (2019), bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Nusa Developments Medan dengan menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Dari rerangka konseptual dan kajian teori serta hasil penelitian terdahulu, maka peneliti membuat jawaban sementara penelitian atau hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi merupakan suatu dorongan atau daya penggerak yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan agar semangat kerja selalu terjaga dan karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Terdapat beberapa kajian dari penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2016), mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai dorongan motivasi pegawai, maka perusahaan telah berhasil meningkatkan produktivitas kerja.

H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan

Kompensasi merupakan suatu imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada para karyawan yang telah memberikan kontribusi tenaga kerja dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Pemberian kompensasi juga akan meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan meningkatkan produktivitas karyawan. Hal tersebut didukung oleh bukti penelitian yang dilakukan oleh Suryadewi (2020), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Apabila kompensasi semakin baik, maka produktivitas kerja semakin baik juga, begitupun sebaliknya. Apabila

kompensasi yang diberikan perusahaan atau organisasi tidak sesuai, maka produktivitas kerja semakin menurun. Pemberian kompensasi juga dapat membangun kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja.

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja dan mampu memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Pada penelitian Purwanto (2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai lingkungan kerja yang diperoleh karyawan, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Objek Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode analisis kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan dalam menyajikan, menganalisis, dan menginterpretasikan data berupa angka (Monti, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah yang termasuk dalam kriteria sebagai berikut; (1) karyawan pada bagian produksi galvanizing atau bagian pencelupan besi, dan (2) karyawan yang berstatus karyawan tetap dan karyawan kontrak. Sehingga total populasi dalam penelitian ini sejumlah 121 orang yang terdiri dari karyawan bagian produksi tetap 34 orang dan bagian produksi kontrak sebanyak 87 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek penelitian. (Syahrur, 2012: 113). Peneliti mengambil sebagian sampel dari seluruh populasi dengan teknik *simple random sampling*, yakni teknik pengambilan sampel secara acak sederhana, setiap unit populasi memiliki kesempatan yang sama untuk diseleksi menjadi sampel (Notoatmodjo, 2012). Penentuan besarnya sampel dalam penelitian yang dibutuhkan menggunakan rumus Slovin dalam buku Priyono (2016) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Besaran sampel

N = Besaran populasi

e = Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen)

Berikut perhitungan menentukan besarnya sampel dengan menggunakan rumus di atas:

$$n = \frac{121}{1 + 121 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{121}{1 + 121 (0,01)}$$

$$n = \frac{121}{1 + 1,21}$$

$$n = \frac{121}{2,21}$$

$$n = 54,75 \rightarrow 55 \text{ Orang}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 55 orang pada bagian produksi PT Bondi Syad Mulia Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Hardani (2020: 247), jenis data dalam penelitian meliputi data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang secara langsung didapatkan oleh peneliti dari sumber informan. Data primer pada penelitian ini menggunakan data yang telah didapatkan peneliti dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden. Sedangkan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara yang secara tidak langsung berupa laporan historis atau bukti yang tersedia dan sudah terpublikasi.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang terdapat pada penelitian ini ada 2 (dua) jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang menurut peneliti akan memengaruhi variabel dependen dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja.

- a. Motivasi kerja sebagai suatu bentuk dorongan yang diberikan terhadap pekerja atau karyawan agar lebih bangkit, terarah, serta untuk memelihara perilaku seseorang agar dapat menjalankan sebuah tugas yang diberikan dengan baik.
- b. Kompensasi merupakan suatu imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan, karena para karyawan tersebut telah memberikan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.
- c. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau suatu kondisi yang dapat memengaruhi diri seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain dalam suatu penelitian. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai standar, ketepatan, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga memberikan manfaat sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Teknik Analisis Data

Metode analisa atau analisis data adalah cara untuk memudahkan pengolahan data dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan dimengerti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode deskriptif, yaitu suatu metode analisis dengan mengumpulkan, mengklarifikasi, menginterpretasi dan menganalisis sehingga data dan informasi tersebut dapat memberikan kesimpulan mengenai suatu kondisi. Sedangkan analisis kuantitatif merupakan suatu jenis penelitian dengan menggunakan prosedur-prosedur secara statistik atau cara lain dari suatu kuantifikasi (pengukuran), dengan makna cara yang digunakan dengan menyajikan data dalam bentuk angka (Jaya, 2020: 12).

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Hardani (2020: 198), penelitian kuantitatif memiliki kriteria utama pada data hasil penelitian, yaitu valid, reliabel, dan obyektif. Uji validitas adalah derajat ketepatan yang digunakan dalam pengukuran indikator sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji pernyataan pada kuisioner yang merupakan suatu indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016: 47).

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah teknik yang digunakan untuk mengukur efek dari 2 (dua) atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen tunggal yang diukur pada skala rasio (Hardani, 2020). Rumus analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$. Berdasarkan persamaan tersebut, maka model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$PK = a + b_1MK + b_2KP + b_3LK + e$$

Keterangan:

PK = Produktivitas Karyawan (*dependent variabel*)

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi MK

b_2 = Koefisien Regresi KP

b_3 = Koefisien Regresi LK

MK = Motivasi Kerja (*independent variabel*)

KP = Kompensasi (*independent variabel*)

LK = Lingkungan Kerja (*independent variabel*)

e = Error / Nilai Residu

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Analisis One Sample Kolmogorov Smirnov (KS) digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal. Jika nilai $asym.sig > 5\%$, maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai $asym.sig < 5\%$, maka data berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2011).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya kesamaan atau ketidaksamaan varian dari residualnya berdasarkan observasi yang satu dengan yang lain. Apabila residualnya mempunyai varian yang sama, maka disebut homoskedastisitas. Sedangkan jika variannya tidak sama maka disebut heteroskedastisitas (Sunnyoto, 2012: 135).

3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen, dapat dilakukan dengan mencari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF tinggi, maka menunjukkan gejala multikolonieritas. Batasan nilai maksimum VIF yang biasa digunakan untuk pembuktian adanya kolineritas adalah 10 (Ghozali, 2011).

Uji Kelayakan Model

1. Uji F (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketetapan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan dan penolakan suatu model penelitian adalah sebagai berikut; (a) apabila nilai signifikansi $F > 0,05$, maka model penelitian dapat dikatakan tidak layak digunakan, dan (b) apabila nilai signifikansi $F < 0,05$, maka model penelitian dikatakan layak digunakan.

2. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) merupakan koefisien yang dapat digunakan untuk mengetahui keeratatan hubungan dari variabel bebas yakni gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2010: 66) menyatakan bahwa analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial, Pengujian Hipotesis (1): (a) apabila nilai signifikansi uji t $> 0,05$, maka motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. (b) apabila nilai signifikansi uji t $< 0,05$, maka motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. Pengujian Hipotesis (H2): (a) apabila nilai signifikansi uji t $> 0,05$, maka kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya, (b) apabila nilai signifikansi uji t $< 0,05$, maka kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. Pengujian Hipotesis (H3): (a) apabila nilai signifikansi uji t $> 0,05$, maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya, (b) apabila nilai signifikansi uji t $< 0,05$, maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Signifikansi	$\alpha = 0,05$	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
MK1	0,000	0,05	0,542	Valid
MK2	0,000	0,05	0,631	Valid
MK3	0,000	0,05	0,738	Valid
MK4	0,000	0,05	0,615	Valid
MK5	0,000	0,05	0,773	Valid
KP1	0,000	0,05	0,647	Valid
KP2	0,000	0,05	0,761	Valid
KP3	0,000	0,05	0,752	Valid
KP4	0,000	0,05	0,740	Valid
KP5	0,000	0,05	0,586	Valid
LK1	0,000	0,05	0,623	Valid
LK2	0,000	0,05	0,536	Valid
LK3	0,000	0,05	0,705	Valid
LK4	0,000	0,05	0,728	Valid
LK5	0,000	0,05	0,550	Valid
LK6	0,000	0,05	0,720	Valid
LK7	0,000	0,05	0,591	Valid
LK8	0,000	0,05	0,691	Valid
PK1	0,000	0,05	0,782	Valid
PK2	0,000	0,05	0,604	Valid
PK3	0,000	0,05	0,595	Valid
PK4	0,000	0,05	0,744	Valid
PK5	0,000	0,05	0,743	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Pada data Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan menghasilkan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (MK)	0,664	5	0,6	Reliabel
Kompensasi (KP)	0,734	5	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,790	8	0,6	Reliabel
Produktivitas Karyawan (PK)	0,669	5	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Pada Tabel 2 menunjukkan hasil bahwa pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu menghasilkan data yang konsisten sehingga memperoleh jawaban yang relatif sama apabila pertanyaan tersebut diajukan kembali dari waktu ke waktu.

Analisis Regresi Linear Berganda

Sesuai dengan model regresi linear berganda yang telah disebutkan pada bab tiga, penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

$$PK = a + b_1MK + b_2KP + b_3LK + e$$

Produktivitas Karyawan (PK) merupakan variabel *dependent* yang dapat dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (MK), Kompensasi (KP), dan Lingkungan Kerja (LK) sebagai variabel *independet*. Sedangkan e merupakan variabel bebas lain yang tidak diidentifikasi dalam model penelitian ini. Koefisien a, b₁, b₂, dan b₃ merupakan nilai dari *unstandardized coefficient* dari hasil perhitungan yang dicantumkan pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,171	2,852		0,761	0,450
MK	0,247	0,123	0,229	2,004	0,050
KP	0,401	0,125	0,368	3,214	0,002
LK	0,167	0,70	0,285	2,389	0,021

a. Dependent Variable: PK

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$PK = 2,171 + 0,247MK + 0,401KP + 0,167LK$$

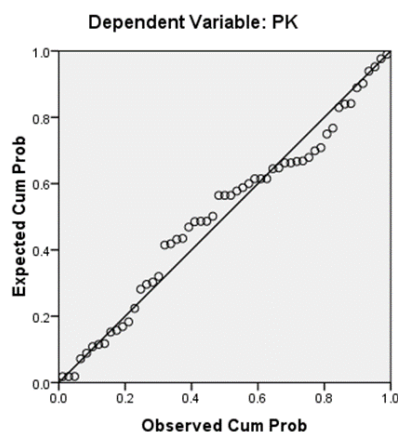
Selanjutnya deskripsi dari tiap koefisien dapat dijelaskan dengan analisis sebagai berikut: (1) Konstanta (2,171), Konstanta sebesar 2,171 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja sama dengan 0 atau tidak ada, maka produktivitas karyawan sebesar 2,171. Konstanta yang bernilai positif menunjukkan bahwa apabila variabel bebas Motivasi Kerja (MK), Kompensasi (KP), dan Lingkungan Kerja (LK) bernilai tetap atau konstan, maka variasi perubahan variabel terikat Produktivitas Karyawan (PK) cenderung positif. (2) Koefisien Variabel Motivasi Kerja (MK), Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja menghasilkan nilai positif sebesar 0,247. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Apabila motivasi yang diberikan perusahaan semakin baik, maka produktivitas karyawan akan semakin tinggi dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan tetap atau konstan. (3) Koefisien Variabel Kompensasi (KP), Koefisien regresi untuk variabel kompensasi menunjukkan bahwa variabel kompensasi menghasilkan nilai positif sebesar 0,401. Artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan semakin baik, maka produktivitas karyawan akan semakin tinggi dengan asumsi variabel lainnya dalam keadaan tetap atau konstan. (4) Koefisien Variabel Lingkungan Kerja (LK), Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai positif sebesar 0,167. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Apabila lingkungan kerja pada perusahaan semakin baik, maka produktivitas karyawan akan semakin tinggi dengan asumsi variabel bebas lain dalam keadaan tetap atau konstan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Model regresi linear dapat dikatakan normal atau berdistribusi dengan normal apabila gambar titik-titik data yang terdapat pada grafik *normal probability plots* menyebar di sekitar garis diagonal dan nilai signifikansi *one-sample-kolmogorov-Smirnov test* bernilai > 0,05.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2
Grafik Normal Probability Plots

Berdasarkan Gambar 2 tersebut, dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal, hal ini menjelaskan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Selanjutnya pada tabel 22 akan menunjukkan hasil dari uji normalitas instrumen penelitian berdasarkan analisis *one-sample kolmogorov-smirnov test* sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Standardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,883955
	Absolute	0,103
Most Extreme Differences	Positive	0,086
	Negative	-0,103
Kolmogorov-Smirnov Z		0,766
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,600

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4, nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,600 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dari hasil pendekatan statistik telah menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria normalitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *independent* dan variabel *dependent* dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Mutikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

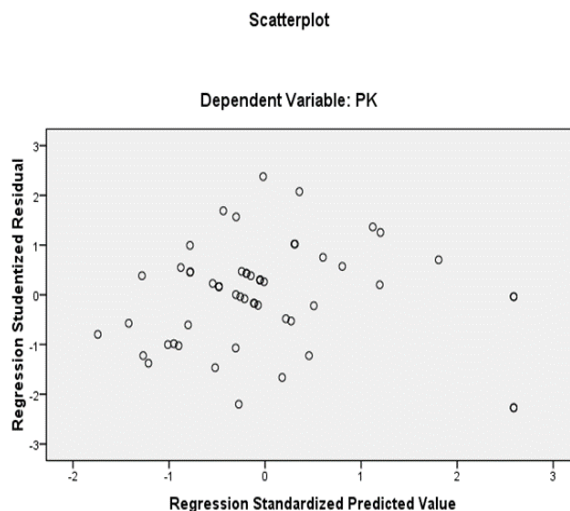
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
MK	0,805	1,242
KP	0,799	1,251
LK	0,740	1,352

a. Dependent Variable: PK

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil Tabel 5 di atas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 (satu) dan nilai *Variance Inflation Factor* < 10 untuk masing-masing variabel, sehingga dapat diketahui pada persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen pada penelitian ini dapat digunakan.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3 tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan titik-titik membentuk pola tertentu, hal tersebut membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Kelayakan Model

1. Uji F (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model digunakan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menafsirkan nilai aktual.

Tabel 6
Hasil Uji Kelayakan Model
ANNOVA^a

Model		Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.048	3	55.349	14.728	0,000 ^b
	Residual	191.661	0.51	3.758		
	Total	357.709	54			

a. *Dependent Variable:* PK

b. *Predictors:* Constant, MK, KP, LK

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Pada hasil Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai F hitung dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 14,728. Berdasarkan tingkat signifikansinya $\leq 0,05$ maka hal tersebut membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan.

2. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas yakni motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan. Hasil dari analisis koefisien korelasi (R) dapat dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (R)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,681	0,464	0,433	1,938

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Pada Tabel 7 tersebut terdapat nilai R sebesar 0,681 dimana nilai tersebut positif dan mendekati 1 (satu), sehingga terbukti bahwa hubungan variabel bebas yaitu motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat produktivitas karyawan secara simultan adalah sangat erat dan berjalan searah.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependent. Pada tabel 8 menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,681	0,464	0,433	1,938

a. Predictors: (Constant), MK, KP, LK

b. Dependent Variable: PK

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Pada Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai R Square (R²) 0,464 apabila dipersenkan menjadi 46,4 % yang menandakan bahwa keseluruhan dari variabel independen (motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja) dapat memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis (*t-test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Teknik yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji parsial (*t-test*) yang berguna untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Pengaruh tersebut dapat diketahui dengan memerhatikan nilai signifikansi masing-masing variabel < 0,05 dari *Sig a* (*Alpha*) yang dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Parsial (*t-test*)

Variabel	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Alpha (α)	Keterangan
	B	Std. Error				
MK	0,247	0,123	2,004	0,050	0,05	Signifikan
KP	0,401	0,125	3,214	0,002	0,05	Signifikan
LK	0,167	0,070	2,389	0,021	0,05	Signifikan

a. Dependent Variable: PK

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pada tabel 9, uji parsial dinyatakan sebagai berikut: (a) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (H1), hasil *output* uji hipotesis pada tabel 27 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Motivasi Kerja (MK) sebesar 0,050 sama dengan 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis pertama yaitu motivasi kerja bernilai positif terhadap produktivitas karyawan, karena nilai signifikansi motivasi kerja sama dengan nilai α (*Alpha*), dengan pengertian lain secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. (b) Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan (H2), hasil *output* uji hipotesis pada tabel 27 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kompensasi (KP) sebesar 0,002 lebih kecil daripada 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis kedua yaitu kompensasi bernilai positif terhadap produktivitas karyawan, karena nilai signifikansi kompensasi lebih kecil dari pada nilai α (*Alpha*), dengan pengertian lain secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. (3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (H3), hasil *output* uji hipotesis pada tabel 27 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Lingkungan Kerja (LK) sebesar 0,021 lebih kecil dari pada 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketiga yaitu lingkungan kerja bernilai positif terhadap produktivitas karyawan, karena nilai signifikansi lingkungan kerja lebih kecil daripada α (*Alpha*), dengan pengertian lain secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dapat mendukung hipotesis yang diajukan yakni “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bondi Syad Mulia Surabaya”. Sesuai dengan teori yang dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat dijelaskan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang diberikan atasan guna menciptakan semangat kerja karyawan agar mampu bekerja sama secara efektif. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Suryadewi (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang memiliki arti jika motivasi yang diberikan oleh perusahaan semakin baik, maka produktivitas kerja akan semakin baik, begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini serupa dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam memberikan arahan kepada para karyawan agar mampu melakukan suatu pekerjaan dengan baik, sehingga keinginan para karyawan dan organisasi dapat tercapai (Flippo dalam Hasibuan, 2011: 145). Motivasi kerja yang tinggi pada setiap karyawan sangat diperlukan guna meningkatkan produktivitas perusahaan, seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat, karena suatu pekerjaan bukan hanya sumber penghasilan, melainkan juga untuk pengembangan diri. Hasil penelitian ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2016), bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Menurut Maulidar, dkk dalam Purwanto (2016), mengatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh gaji yang adil dan layak, perasaan aman, kesempatan mengembangkan diri, adanya tunjangan, serta terdapat bonus yang menarik telah diterapkan oleh PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. Sehingga apabila semuanya terpenuhi maka produktivitas karyawan PT. Bondi Syad Mulia Surabaya dapat meningkat.

2. Kompensasi Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa variabel kompensasi bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dapat mendukung hipotesis yang diajukan yakni “kompensasi berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bondi Syad Mulia Surabaya". Sesuai dengan teori yang dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat dijelaskan bahwa pemberian kompensasi yang adil juga berperan dalam pencapaian hasil kinerja karyawan, karena kompensasi merupakan suatu bentuk timbal balik atas apa yang dicapai para karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Purwanto (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini serupa dengan teori yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk pengeluaran dapat berupa biaya dari perusahaan, dengan pemberian kompensasi perusahaan mengharapkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan (Hasibuan, 2019). Pemberian kompensasi yang seimbang akan memunculkan semangat yang memicu karyawan untuk bekerja lebih aktif sehingga tingkat produktivitas perusahaan akan meningkat. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Fitrianti (2018), yang menyatakan bahwa kompensasi memengaruhi produktivitas karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada etos kerja para karyawan PT. Bondi Syad Mulia Surabaya dalam melakukan pekerjaan, jika kompensasi terpenuhi secara adil dan tepat waktu akan berdampak pada semangat kerja karyawan, sehingga tingkat produktivitas akan semakin meningkat.

3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dapat mendukung hipotesis yang diajukan yakni "lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bondi Syad Mulia Surabaya". Sesuai dengan teori yang dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Fiani (2015), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini serupa dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, penerangan, dan bunyi disekitar tempat kerja menurut (Sunyoto, 2015). Lingkungan kerja dan suasana yang nyaman akan menjadi lebih kondusif, sehingga karyawan akan lebih produktif dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Monti (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi produktivitas karyawan.

Hal tersebut dapat dilihat pada lingkungan kerja PT. Bondi Syad Mulia Surabaya yang selalu dikelola dengan baik serta memberikan kenyamanan sehingga mendukung aktivitas dan semangat kerja para karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya terkait pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya, maka simpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini sebagai berikut: (1). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bondi Syad Mulia Surabaya, sehingga dapat dikatakan apabila motivasi kerja pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya diberikan dengan baik dan berjalan dengan semestinya, maka produktivitas karyawan akan meningkat. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bondi Syad Mulia Surabaya, sehingga dapat dikatakan jika kompensasi pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya diberikan secara adil, layak, dan tepat waktu, maka akan disertai peningkatan produktivitas karyawan. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bondi Syad

Mulia Surabaya, sehingga dapat dikatakan apabila lingkungan kerja pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya tersedia dengan nyaman, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Saran

Menurut simpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran dari peneliti kepada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya sebagai objek penelitian dan juga untuk penelitian selanjutnya. (1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan yang berarti bahwa PT. Bondi Syad Mulia Surabaya harus tetap mempertahankan atau meningkatkan pemberian motivasi kerja agar dapat membangun semangat kerja para karyawan sehingga produktivitas karyawan selalu mengalami peningkatan. (2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan yang berarti bahwa PT. Bondi Syad Mulia Surabaya harus tetap mempertahankan dalam pemberian kompensasi secara adil dan tepat waktu kepada karyawan agar dapat memunculkan rasa puas atas kinerja yang dihasilkan. (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan yang berarti bahwa PT. Bondi Syad Mulia Surabaya harus selalu mempertahankan atau meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang mendukung agar para karyawan lebih nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga akan mampu meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. (4) Bagi peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel, baik pada variabel terikat, variabel bebas, maupun variabel penghubung untuk memberikan hasil yang dapat digunakan sebagai pembandingan dengan penelitian ini, serta sebaiknya peneliti selanjutnya dapat mengambil sampel dari beberapa bagian bidang secara merata untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Farida, U. dan Hartono, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Buku Ajar. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Fiani, I. R., Sasmita, J., dan Amsal, C. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy di Rokan Hulu. *Doctoral Dissertation*, Riau University.
- Fitrianti, D. N. 2018. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM)*, 2(3), pp.204-216.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Lima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, dkk. 2020 *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jaya, M. L. M. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Pasda Karya.
- Monti, C.V. 2019. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Nusa Developments Medan. *Jurnal Ilmiah Dunia Ilmu*, 5(1).
- Notoatmodjo, S. 2012. *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno, D. 2010. *Pemahaman Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Priyono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.

- PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero). 2020. PT. Bondi Syad Mulia. Diakses melalui <https://www.ptppa.com/pt-bondi.php>, pada 08 Oktober 2020 (20.10 WIB).
- Purwanto, A.B., 2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 2(1).
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sukrispiyanto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- _____. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Suryadewi, M. D., dkk. 2020. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(9). DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i09.p04>.
- Syafrawi. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Dimoderasi Budaya Kerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(10).
- Syahrum. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Cita Pustaka Media.