

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan

Bruce Dame Dhea Berlian

Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya

Email: bruce.18046@mhs.unesa.ac.id

Veni Rafida

Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya

Email: venirafida@unesa.ac.id

Abstract

Company PT. Winaros Kawula Bahari is a Vaname quality frozen shrimp export company. The registered office is Jl Raya Cangkring Malang Km 39.4, Pasuruan, East Java. The aim of this study was to determine the influence of work motivation, remuneration and work environment on employee productivity. In this quantitative study, the population was selected from 50 employees of the raw shrimp department. The sampling technique used is non-probability sampling which is a type of saturated sampling. Multiple regression analysis using SPSS version 25 was used as a research analysis method. Based on the results of the analysis of work motivation, compensation, and work environment variables partially have no effect on the productivity of PT. Winaros Kawula Bahari. The multiple linear regression model in this study is stated simultaneously have a significant effect between the independent variables of work motivation, compensation, and work environment on employee productivity at PT. Winaros Kawula Bahari.

Keywords: *work motivation, compensation, work environment, employee productivity.*

PENDAHULUAN

Salah satu komoditas yang diunggulkan oleh Indonesia sebagai negara maritim yakni kegiatan *export*, dalam kegiatan *export* tersebut Indonesia mengirim hasil alamnya dalam sektor komoditas perikanan di wilayah maritim Indonesia kepada Negara lain yaitu Udang. Hewan laut ini dapat ditemukan hampir di semua perairan Indonesia, mulai sungai dangkal hingga laut yang dalam. Manfaat dari kegiatan *export* yaitu dapat membuka prospek pasar baru di luar negeri dan juga memiliki andil penting dalam menjaga kestabilan perekonomian Negara. Ada tiga jenis udang yang di*export* dari Indonesia: udang segar, beku, dan olahan. Akan tetapi, jenis udang yang paling banyak di *export* hanyalah udang beku dan udang olahan. Berdasarkan data yang diambil dari KPP.go.id dari Januari hingga Maret 2020, US menduduki peringkat nomor satu sebagai tujuan ekspor olahan udang maupun berjenis frozen terbesar dunia dari Indonesia, diikuti Tiongkok, ASEAN, Jepang dan Uni Eropa (KPP.go.id., 2020)

Pada bidang ekonomi, udang suatu produk yang memiliki nilai ekonomi tinggi dan memiliki banyak peluang di dalam dan luar negeri untuk dikembangkan. Setiap Negara akan meningkatkan volume perdagangan dunia setiap tahunnya, hal tersebut juga dilakukan oleh Indonesia. Upaya skema manajemen sumber daya manusia memungkinkan perusahaan untuk mengadakan beberapa cara yang efektif kepada karyawan yang dimilikinya, guna menghasilkan pencapaian yang sesuai objek sasaran yang ingin dihasilkan perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia dapat ditafsirkan sebagai suatu sistem tata kelola manusia atau karyawan dalam perusahaan dan juga dapat diartikan sebagai suatu strategi atau kebijakan. Oleh karena itu, perusahaan wajib menorehkan perhatian yang fokus pada nilai dan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk keuntungan maksimal dengan menjamin keberhasilan perusahaan sebab tujuan utamanya meningkatkan produktivitas.

Upaya peningkatan produktivitas karyawan perusahaan dapat dicapai antara lain dengan membagikan kompensasi yang sepadan dan lingkungan kerja yang kondusif. Melalui metode ini, diharapkan

karyawan akan mengoptimalkan tanggung jawab mereka atas pekerjaannya dan kemudian mewujudkan lingkungan kerja yang menguntungkan dengan membayar kompensasi yang sesuai. Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran seberapa baik seseorang atau pekerja ditempatkan dalam suatu proses produksi untuk meraih hasil yang akan dicapai. Maka dari itu, perusahaan membutuhkan etos kerja karyawan yang profesional atau kompetitif agar perusahaan tersebut dapat mendapatkan hasil yang sesuai target. Pada suatu perusahaan pasti memiliki unsur-unsur yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawannya. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai dengan memberikan karyawan lingkungan kerja yang berkualitas dan memberi penghargaan kepada mereka untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka.

Motivasi kerja memiliki peran untuk menciptakan semangat kerja karyawan agar mampu bersaing dengan semangat kerja untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Maka sebab itu, setiap perusahaan membutuhkan lebih banyak karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien guna menciptakan profesionalisme yang tinggi bagi karyawannya, perusahaan harus memberikan beberapa pertimbangan kepada karyawannya. Salah satu cara untuk mendorong karyawan produktif agar bisnis menjadi sukses adalah dengan memberikan kompensasi kepada mereka. Motivasi kerja yang diberikan oleh PT. Winaros Kawula Bahari yakni dengan cara pimpinan memberikan sebuah *reward* ke karyawan yang mengikuti arahan dan juga perintah yang telah disampaikan dari atasan, lalu pimpinan juga membuka konsultasi terhadap karyawannya jika ada kendala maupun hal yang tidak dimengerti oleh karyawan pada saat bekerja.

Kompensasi adalah jumlah yang didapatkan karyawan dari perusahaan bisa dalam jenis barang, uang, tunjangan, dan lain sebagainya. Setiap karyawan yang ada di perusahaan mempunyai keinginan mendapatkan sebuah kompensasi dari perusahaan tempat bekerja. Jika karyawan dapat memperoleh kompensasi dari perusahaan, maka mereka akan selalu bekerja dengan produktif dan penuh semangat. Ketika karyawan melihat imbalan kompensasi yang tidak memadai, maka kepuasan kerja menurun. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Winaros Kawula Bahari selain memberikan gaji kepada pegawai jaminan kesehatan, jaminan kesehatan kerja, uang cuti dan uang pesangon, perusahaan juga memberikan perhatian khusus pada pekerjaan yang cepat, tangkas, dan bebas kesalahan.

Lingkungan kerja ialah tempat untuk karyawan menjalankan tugas sehari-harinya, dapat dikatakan lingkungan kerja mempunyai hubungan langsung dengan pegawai. Lingkungan kerja juga merupakan rangkaian pekerjaan yang memiliki korelasi dengan kegiatan operasional perusahaan. Lingkungan kerja yang dijalankan oleh karyawan di tempat kerja itu mampu mempengaruhi hasil kerja karyawan yang sedang melaksanakannya. Jika lingkungan kerjanya baik maka, akan memiliki dampak besar pada tenaga kerja di produksi, terbukti dengan perkembangan teknologi. Lingkungan kerja yang ada di PT. Winaros Kawula Bahari memiliki sistem pemeriksaan kualitas yang ketat di setiap ruangnya, perusahaan menjaga temperatur bagian produksi agar hasil udang selalu fresh. Penerangan di setiap tempat karyawan bekerja cukup terang untuk mengiringi karyawan melaksanakan tugasnya. Tidak ada gangguan suara yang bising dalam perusahaan. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah: (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan, (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan, (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan, (4) Mengetahui pengaruh yang signifikan dari variable motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, terhadap produktivitas karyawan PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan and Bahri, 2018) bahwa “Motivasi bertujuan untuk menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja sama, efektif dan konsisten untuk meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan”. Menurut (Jufrizen, 2017) motivasi juga hal yang mampu memberikan pengaruh terhadap perilaku yang dilakukan oleh manusia. Hal ini juga bisa sebagai faktor yang menstimulus hasrat keinginan guna menciptakan seseorang menjadi bersemangat serta termotivasi, sehingga mampu melakukan tindakan tertentu menurut cara yang bisa membawa pada arah yang lebih optimal. Menurut (Afandi, 2018) motivasi ialah suatu hasrat yang tumbuh dalam diri seseorang dan dapat memberi inspirasi, semangat, dan stimulus untuk melaksanakan suatu aktivitas dengan rasa ikhlas, senang hati, dengan kesungguhan sehingga menghasilkan aktivitas yang memiliki nilai yang baik dan berkualitas. Berdasarkan kutipan gagasan dari ahli tersebut, mampu dibuat kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang tumbuh dalam jiwa seseorang, baik internal maupun eksternal, bekerja dengan semangat dan menggunakan segala kemampuan dan keterampilannya. Indikator motivasi kerja menurut Herzberg Mawoli dan Babandako, 2011 dalam (Rahayu, 2019) adalah: a). *Achievement*; b). *Recognition*; c). *Work it-self*; d). *Responsibilities*; e). *Financial support*; dan f). *Relationship*.

H1: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan

Kompensasi

Kompensasi ialah suatu imbalan penghargaan yang dialokasikan kepada karyawan asal perusahaan tempat mereka bekerja, dan kompensasi itu sendiri merupakan suatu balas jasa yang diberikan dalam atau dapat berupa bentuk uang kepada karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja, dan juga dari seluruh penghasilan semacam komoditas yang diserahkan secara langsung maupun tidak langsung oleh perusahaan. Menurut (Milkovich and Newman, 2017) menyatakan bahwa "kompensasi terdiri dari segala macam imbalan bentuk balas jasa materi maupun keuangan, serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai hubungan bisnis". Menurut (Sutrisno and Edi, 2009) bahwa "kompensasi datang langsung untuk karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan dalam bentuk upah, tunjangan, dan insentif (yaitu hak karyawan dan kewajiban yang diberikan perusahaan kepada mereka). Kompensasi tidak langsung, adalah hal-hal di sisi lain yang tidak dirasakan secara langsung oleh pekerja, seperti liburan dan layanan."

Menurut Griffin (dalam (Hidayat, Lubis and Majid, 2019)), kompensasi (*compensation*) ialah suatu remunerasi keuangan yang diserahkan perusahaan ke pekerjanya sebagai balas imbalan atas pekerjaan yang sudah dijalankannya. Para karyawan yang sudah berkontribusikan dirinya untuk perusahaan tempatnya bekerja maka akan memperoleh balas jasa dalam wujud kompensasi yang diserahkan secara finansial maupun non finansial. Berdasarkan kutipan gagasan dari ahli tersebut, mampu dibuat kesimpulan bahwa kompensasi ialah suatu usaha balas jasa yang dialokasikan suatu perusahaan kekaryawannya agar dapat melaksanakan semua tugas dengan baik dan optimal. Maka kompensasi yang telah mereka peroleh dari perusahaan digunakan untuk keperluan keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang dialokasikan oleh perusahaan bisa dalam wujud finansial atau non finansial. Adapun indikator kompensasi menurut Rivai (dalam (Panjaitan, 2020)) yaitu: a). Gaji; b). Upah; dan c). Insentif;

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki andil yang signifikan bagi karyawan tempatnya bekerja jika lingkungan kerjanya baik maka, akan memiliki dampak besar pada tenaga kerja di produksi, terbukti dengan perkembangan teknologi perusahaan, manufaktur, fasilitas manufaktur dan peralatan. Menurut (Kisworo, 2012) bahwa, “lingkungan kerja itu mencakup sistem kerja, desain kerja, kondisi kerja, serta cara manajer dan kolega memperlakukan orang di tempat kerja”. Menurut Sunyoto (dalam (Astuti, 2018)) menyatakan lingkungan kerja dapat berupa komponen suatu bagian utama dalam melakukan aktivitas kerja dengan memastikan dan menciptakan suasana kerja serta menyediakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja maka mempengaruhi motivasi atau semangat kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (dalam (Astuti, 2018)) lingkungan kerja ialah suatu media dan juga kumpulan bahan perkakas yang dihadapi dalam lingkungan sekitar karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan metode kerja yang telah ditentukan serta pengaturan kerjanya sudah di setting sebagai individual maupun kelompok.

Berlandaskan kutipan gagasan dari ahli tersebut, mampu dibuat kesimpulan bahwa lingkungan kerja bisa mempengaruhi kondisi karyawan secara langsung maupun tidak langsung dan juga mampu mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan pada saat melaksanakan pekerjaannya. Jika lingkungan kerja di perusahaan dapat tertata dengan baik maka memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien, tenang, dan lebih keras, dan dapat meningkatkan produktivitas mereka. Sebaliknya jika hasil produktivitas karyawan menurun berarti lingkungan kerja karyawan tersebut kurang baik. Indikator Lingkungan Kerja menurut (Sedarmayanti, 2011) yaitu: a).Kebersihan lingkungan kerja; b). Pencahayaan; c). Sirkulasi udara; d). Tata Warna; e). Music; f). Temperatur; g). Dekorasi; h). Sarana dan Prasarana; i). Pengawasan; j). Suasana Kerja; k). Sistem Pemberian Imbalan; l). Perlakuan dengan baik; m). Rasa Aman; dan n). Hubungan.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan

Produktivitas Karyawan

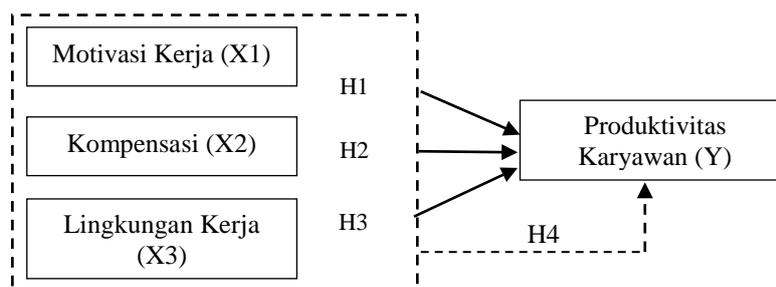
Produktivitas karyawan adalah berupa tolok ukur apakah karyawan dalam proses produksi menggunakan kemampuan mereka secara maksimal untuk mencapai output perusahaan secara konstan agar dapat tercapai. Menurut (Hasibuan, 2014) bahwa “produktivitas suatu perbandingan antara output (keluaran) dan input (masukan)”. Peningkatan produktivitas dalam suatu perusahaan disebabkan oleh peningkatan efisiensi kinerja seperti waktu, material, tenaga kerja dan sistem kerja, teknologi produksi, dan keterampilan karyawan. Pada prinsipnya, konsep produktivitas selalu menggabungkan pemikiran dan perilaku yang mengarah pada perbaikan yang secara berkala, dengan asumsi bahwa kinerja keseluruhan yang dihasilkan saat ini harusnya lebih tinggi dari kemarin dan sebaliknya. Indikator Produktivitas Karyawan menurut Edy Sutrisno 2009:104 (dalam NT Indawati 2017) yaitu: a). Kemampuan; b). Peningkatan Hasil yang Dicapai; c). Semangat Kerja; d). Pengembangan Diri; e). Mutu; f). Efisiensi.

H4: Adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, terhadap Produktivitas Karyawan PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan

METODE PENELITIAN

Riset ini memanfaatkan metode pendekatan deskriptif kuantitatif. Sesuai paradigma penelitian yang telah dirancang tersebut, dapat dijelaskan bahwa variabel independent terdiri atas Motivasi Kerja (X_1) ialah suatu usaha yang tumbuh dalam jiwa seseorang, baik internal maupun eksternal, bekerja dengan semangat dan menggunakan segala kemampuan dan keterampilannya, lalu untuk indikator Motivasi Kerja (X_1) menurut (Rahayu, 2019) ialah a. *Achievement*; b. *Recognition*; c. *Work it-self*; d. *Responsibilities*; e. *Financial support*; f. *Relationship*. Kompensasi (X_2) ialah suatu usaha balas jasa yang dialokasikan suatu perusahaan ke karyawannya agar dapat melaksanakan semua tugas dengan baik dan optimal. Indikator Kompensasi (X_2) menurut (Panjaitan, 2020) ialah a. Gaji; b. Upah; c.

Insentif. Lingkungan Kerja (X_3) ialah dapat mempengaruhi kondisi karyawan secara langsung maupun tidak langsung dan juga mampu mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan pada saat melaksanakan pekerjaannya. Lalu untuk indikator Lingkungan Kerja (X_3) menurut (Sedarmayanti, 2011) ialah a. Kebersihan lingkungan kerja; b. Pencahayaan; c. Sirkulasi udara; d. Tata Warna; e. Music; f. Temperatur; g. Dekorasi; h. Sarana dan Prasarana; i. Pengawasan; j. Suasana Kerja; k. Sistem Pemberian Imbalan; l. Perlakuan dengan baik; m. Rasa Aman; n. Hubungan. Sedangkan variabel dependen yaitu variabel *Produktivitas Karyawan (Y)* ialah ukuran seberapa baik seseorang atau pekerja ditempatkan dalam suatu proses produksi untuk meraih hasil yang akan dicapai. Lalu untuk indikator Produktivitas Karyawan (Y) menurut (NT Indawati) ialah a. Kemampuan; b. Peningkatan Hasil yang Dicapai; c. Semangat Kerja; d. Pengembangan Diri; e. Mutu; f. Efisiensi.



Gambar 1. Hubungan Antar Variabel
 Sumber: *Data Primer Diolah, Tahun 2022*

Karyawan bagian cutting raw shrimps di PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan merupakan populasi yang telah dipilih. Metode pengambilan sample yang digunakan oleh peneliti yakni *non-probability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2017), *non-probability sampling* adalah “suatu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap elemen atau anggota populasi yang dipilih sebagai sampel, sering disebut sebagai *sensus*”. Adapun yang menjadi sampel penelitian ini ialah karyawan PT. Winaros Kawula Bahari bagian *cutting raw shrimps* yang berjumlah 50 karyawan. Pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert* 1-4 (sangat tidak setuju berskala 1, untuk sangat setuju berskala 4) yang berjumlah 47 *items* pertanyaan. Peneliti memakai dua uji data instrumental yaitu: (1) uji validitas (2) uji reliabilitas. *Penganalisaan data dengan uji klasik* yakni: (1) uji *normalitas*, (2) uji *multikolenieritas*, (3) uji *heteroskedatisitas*, (4) uji *linearitas*. Uji hipotesis memakai: (1) teknik analisis regresi berganda, (2) analisis koefisien determinasi, (3) uji-t, serta (4) uji-F memanfaatkan *software SPSS 25*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Hasil penelitian diperoleh dengan menggunakan sampel sebanyak 50 responden lengkap dengan kriteria sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Aspek	Presentase
Gender	
Perempuan	100%
Usia	
19-30	64%
32-52	36%
Pendidikan	
Sarjana	2%
SMK	36%
SMA	32%
SMP	30%

Sumber: *Data Primer Diolah, Tahun 2022*

Data tabel 1 mendapatkan kriteria karyawan *cutting raw shrimps* didominasi oleh responden perempuan sejumlah 100%. Usia karyawan *cutting raw shrimps* dominan pada usia 19 – 30 tahun sejumlah 64%. Pendidikan terakhir karyawan *cutting raw shrimps* dominan lulusan SMK sejumlah 36%.

Uji Instrument

Tabel 2. Uji Validitas

Pernyataan	Sig	$\alpha = 0,05$	Pearson Correlation	Ket
MOTV_1	0.000	0,05	0.682	Valid
MOTV_2	0.000	0,05	0.563	Valid
MOTV_3	0.000	0,05	0.814	Valid
MOTV_4	0.000	0,05	0.660	Valid
MOTV_5	0.000	0,05	0.658	Valid
MOTV_6	0.000	0,05	0.764	Valid
MOTV_7	0.000	0,05	0.508	Valid
MOTV_8	0.000	0,05	0.799	Valid
MOTV_9	0.000	0,05	0.692	Valid
MOTV_10	0.000	0,05	0.450	Valid
MOTV_11	0.000	0,05	0.618	Valid
MOTV_12	0.000	0,05	0.725	Valid
KOMP_1	0.008	0,05	0.370	Valid
KOMP_2	0.000	0,05	0.565	Valid
KOMP_3	0.000	0,05	0.602	Valid
KOMP_4	0.000	0,05	0.478	Valid
KOMP_5	0.000	0,05	0.568	Valid
KOMP_6	0.000	0,05	0.544	Valid
KOMP_7	0.002	0,05	0.419	Valid
KOMP_8	0.000	0,05	0.435	Valid
KOMP_9	0.002	0,05	0.526	Valid
KOMP_10	0.000	0,05	0.420	Valid
KOMP_11	0.000	0,05	0.635	Valid
LINGK_1	0.000	0,05	0.739	Valid
LINGK_2	0.000	0,05	0.726	Valid
LINGK_3	0.000	0,05	0.760	Valid
LINGK_4	0.000	0,05	0.759	Valid
LINGK_5	0.000	0,05	0.748	Valid
LINGK_6	0.000	0,05	0.832	Valid
LINGK_7	0.000	0,05	0.804	Valid
LINGK_8	0.000	0,05	0.682	Valid
LINGK_9	0.000	0,05	0.682	Valid
LINGK_10	0.000	0,05	0.676	Valid
LINGK_11	0.000	0,05	0.780	Valid
LINGK_12	0.000	0,05	0.564	Valid
PROD_1	0.000	0,05	0.789	Valid
PROD_2	0.000	0,05	0.816	Valid
PROD_3	0.000	0,05	0.758	Valid
PROD_4	0.000	0,05	0.805	Valid
PROD_5	0.000	0,05	0.801	Valid
PROD_6	0.000	0,05	0.852	Valid
PROD_7	0.001	0,05	0.463	Valid
PROD_8	0.000	0,05	0.792	Valid
PROD_9	0.000	0,05	0.870	Valid
PROD_10	0.000	0,05	0.831	Valid
PROD_11	0.000	0,05	0.824	Valid
PROD_12	0.000	0,05	0.896	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Data tabel 2 memperlihatkan bahwa 47 item pertanyaan memperoleh nilai sig < 0,05. Lalu keseluruhan 47 item pertanyaan dibandingkan dengan nilai *Pearson Correlation* terhadap nilai r tabel 50 yaitu > 0,273. Maka dalam 47 item pernyataan memperoleh kesimpulan bahwa variabel yang diuji telah lolos uji validitas.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

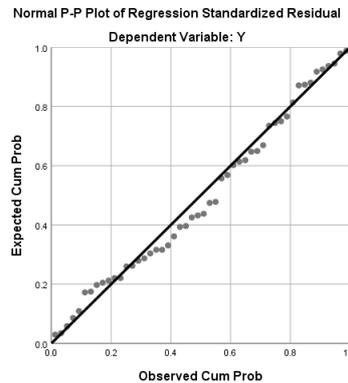
Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	Ket
Motivasi Kerja	0.855	12	0.8	Reliable
Kompensasi	0.706	11	0.7	Reliable
Lingkungan Kerja	0.918	12	0.9	Reliable
Produktivitas Karyawan	0.945	12	0.9	Reliable

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Data tabel 3 memperoleh hasil yang reliabel sebab menghasilkan *Cronbach alpha* > 0,7. Hal ini memberikan bukti pada setiap pertanyaan dalam soal tersebut dapat menghasilkan data yang spesifik, sehingga jika pertanyaan tersebut ditanyakan kembali pada waktu yang berbeda akan mendapatkan jawaban yang relatif sama.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Normalitas



Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Pada data P-Plot terlihat menunjukkan titik-titik mengikuti garis diagonal yang mendeskripsikan mengapa data pada riset ini mempunyai distribusi normal. Selain itu, sampel *table one-sample kolmogorov-smirnov test* menunjukkan hasil dengan rincian sebagai berikut.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.93692852
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.065
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Data tabel 4 menyajikan hasil signifikansi 0,200 > 0,05. Pengujian ini memperoleh hasil yang memenuhi kriteria normalitas, maka memiliki kesimpulan bahwasanya variabel independen dan variabel dependen terdistribusi dengan normal.

Tabel 5. Uji Multikoleritas
Coefficients_a

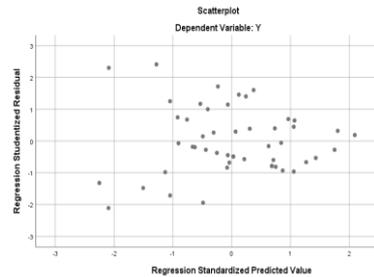
Model	Collinearity Statistic		
	B	Tolerance	VIF
(Constant)	6.986		
Motivasi Kerja	.423	.801	1.249
Kompensasi	.212	.893	1.120
Lingkungan Kerja	.150	.859	1.164

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Data tabel 5 memperlihatkan bahwa nilai dari *tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10,00 pada tiap variabel, maka dapat diketahui pada persamaan regresi tidak terjadi multikolinieritas, sehingga keseluruhan variabel independen bisa digunakan.

Tabel 6. Uji Heteroskedisitas



Grafik *Scatterplot*

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Tabel 6 mengemukakan titik-titik yang tersebar di atas dan juga di bawah 0 sumbu Y, dan menciptakan pola yang stabil. Sehingga memiliki bukti dalam model regresi riset ini terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 7. Uji Linearitas

ANOVA Table		
Variable	F	Sig
PK * M <i>Deviation from Linearity</i>	1.650	.118
PK * K <i>Deviation from Linearity</i>	1.197	.324
PK * LK <i>Deviation from Linearity</i>	1.770	.089

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Tabel 7 menyajikan data hasil uji linearitas Anova (PK*M) yaitu nilai *Deviation from Linearity* sebesar 1,650. Bahwasannya ditemukannya hubungan linear variabel motivasi kerja dengan variabel produktivitas karyawan karena nilai sig 0,118 > 0,05. Hasil uji linearitas Anova Tabel (PK*K) terlihat bahwasanya nilai *Deviation from Linearity* sebesar 1,197. Bahwasannya ditemukannya hubungan linear variabel kompensasi dengan variabel produktivitas karyawan karena nilai sig 0,324 > 0,05. Data pada hasil uji linearitas Anova Tabel (PK*LK) terlihat nilai *Deviation from Linearity* sebesar 1,770. Bahwasannya ditemukannya hubungan linear variabel lingkungan kerja dengan variabel produktivitas karyawan karena nilai sig 0,089 > 0,05.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	6.986	10.806		.647	.521		
	X1	.423	.229	.277	1.851	.071	.801	1.249
	X2	.212	.232	.130	.914	.365	.893	1.120
	X3	.150	.150	.144	.999	.323	.859	1.164

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Data tabel 8 mendapatkan hasil uji persamaan regresi linier berganda penelitian ini yakni.

$$Y = 6,986 + 0,423X_1 + 0,212X_2 + 0,150X_3$$

- Nilai konstanta (a) mempunyai nilai positif sebesar 6,986. Tanda positif menunjukkan variabel bebas motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif (searah) terhadap variabel terikat produktivitas karyawan (Y). Ini menunjukkan jika variabel bebas motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai 0 atau tidak terdapatnya perubahan, maka nilai variabel terikat produktivitas karyawan (Y) memiliki nilai 6,986.
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_1) yaitu 0,423. Nilai tersebut memperlihatkan pengaruh positif (searah) antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas karyawan. Tanda positif merupakan adanya pengaruh satu arah antara variabel X dan variabel Y. Motivasi kerja terjadi peningkatan sebanyak 1%, dan sebaliknya produktivitas karyawan terjadi kenaikan sebanyak 0,423 dengan anggapan variabel lain konstan.
- Nilai koefisien regresi kompensasi (X_2) ialah 0,212. Nilai tersebut memperlihatkan pengaruh positif (searah) antara variabel kompensasi dengan produktivitas karyawan. Tanda positif merupakan adanya pengaruh satu arah antara variabel X dan variabel Y. Kompensasi mengalami kenaikan 1%, dan sebaliknya produktivitas karyawan nantinya terjadi kenaikan sebesar 0,212 dengan anggapan variabel lain konstan.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) bernilai positif sebesar 0,150. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan. Tanda positif merupakan adanya pengaruh yang searah antara variabel X dan variabel Y. Maka kompensasi terjadi kenaikan 1%, dan sebaliknya produktivitas karyawan akan terjadi kenaikan sebanyak 0,150 dengan anggapan variabel lain konstan.

Uji Hipotesis

Tabel 9. Uji Parsial (t-test)

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.986	10.806		.647	.521		
	X1	.423	.229	.277	1.851	.071	.801	1.249
	X2	.212	.232	.130	.914	.365	.893	1.120
	X3	.150	.150	.144	.999	.323	.859	1.164

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Tabel 9 menyajikan hasil uji-t parsial yakni.

- H1 : Nilai sig motivasi kerja (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,71 > 0,05 dan untuk nilai t-hitung 1,851 < 2,013 t-tabel, Memiliki kesimpulan bahwasanya H₁ ditolak dengan artinya tidak ditemukannya pengaruh X_1 terhadap Y pada PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan.
- H2 : Nilai sig kompensasi (X_2) terhadap produktivitas karyawan ialah 0,365 > 0,05 dan nilai t hitung ,914 < 2,013 t tabel, Memiliki kesimpulan bahwa H₂ ditolak artinya tidak ditemukannya pengaruh X_2 terhadap Y pada PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan.
- H3 : Nilai sig lingkungan kerja (X_3) terhadap produktivitas karyawan ialah 0,323 > 0,05 dan nilai t hitung ,999 < 2,013 t tabel, Memiliki kesimpulan bahwa H₃ ditolak berarti tidak ditemukannya pengaruh X_3 terhadap Y pada PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan.

Tabel 10. Uji F ANOVA^a

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251.490	3	83.830	3.229	.031 ^b
	Residual	1194.290	46	25.963		
	Total	1445.780	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Data tabel 10 menyajikan hasil uji-F dengan nilai signifikansi untuk motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), berpengaruh secara simultan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ dan nilai F hitung ialah $3,229 > F$ tabel 2,80. Kesimpulannya memiliki bukti model regresi linear berganda pada riset ini **dinyatakan secara simultan berpengaruh signifikan** atas motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Winaros Kawula Bahari, Pagak Beji Pasuruan.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 ^a	.174	.120	5.095

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2022

Tabel 11 menunjukkan nilai *adjusted R square* (R²) yakni 0,174 maka pengaruh dari lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan sebanyak 17,4% sementara sebesar 82,6% dipengaruhi variabel lain diluar riset ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil dari pengujian mengemukakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan. Motivasi kerja saja tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, karena banyak pekerja yang masih bekerja lembur tanpa mempertimbangkan faktor produktivitas tenaga kerja. Hasil ini selinier dengan (J Rampisela *et al.*, 2020) yang menunjukkan Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas Karyawan PT. Dayana Cipta. Hasil Penelitian (Rusmiati, 2021) menunjukkan bahwa tidak berpengaruh dan tidak signifikan risiko kerja terhadap motivasi kerja pegawai RSUD El-Syifa dengan nilai estimasi sebesar 0,116 dengan nilai probabilitas sebesar 0,162.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji penelitian mengemukakan jika variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan. Pasalnya, banyak pekerja yang mengaku upah, insentif yang didapatkan belum seimbang dengan pekerjaan yang telah dijalankannya. Dengan demikian, faktor ini bisa dijadikan sebagai sumber kompensasi yang tidak memberikan dampak pada produktivitas pekerja. Hasil riset ini diperkuat oleh (Suwendra dan Susila, 2016) yang mengemukakan bahwasanya variabel upah tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai UD Pujiwaseni di desa Penalungan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian mengemukakan jika lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan. Hal ini dikarenakan situasi lingkungan kerja yang ada pada PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan tidak dapat mempengaruhi karyawan secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja karena menurut karyawan suhu udara dibagian *cutting raw shrimps* yang terlalu sejuk dan juga hening akan membuat para karyawan kedinginan. Pilihan warna ruangan, model denah, dan tingkat keamanan tempat kerja memenuhi kriteria dan tidak mempengaruhi karyawan tempat kerja. Hasil ini selinier dengan (Lengkong and Dotulong, 2017) yang menguraikan bahwasanya lingkungan kerja menghasilkan tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan PT. Hasil Air Manado. Hasil Penelitian (Kurniawan, IS 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan KUD IMU PAMA ENDE. Hasil Penelitian (Saleh & Utomo 2018) menunjukkan bahwa temuan lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan pada produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil riset ini mengemukakan jika motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Hasil riset ini didukung oleh (J Rampisela *et al.*, 2020) Hasil survei menunjukkan bahwa secara simultan menunjukkan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. PT Dayana Cipta Manado dan (Kumbadewi LS, dkk 2016) yang menyatakan menghasilkan pengaruh yang secara simultan berpengaruh signifikan secara simultan dari umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UD Puji Jiwa Seni di Kelurahan Penarungan.

KESIMPULAN

Nilai t-hitung motivasi kerja 1,851, kompensasi sebanyak 0,914, lingkungan kerja sebesar 0,999. Sementara nilai t-tabel < 2,013. Penelitian ini memiliki bukti bahwasanya motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan, terhadap produktivitas karyawan PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan. Nilai dari hasil uji-F memperoleh F-hitung sebesar 3,229 dengan tingkat signifikansi 0,031 oleh lantaran tersebut motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan. Nilai dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) memperoleh R Square 0,174. Penelitian membuktikan bahwasanya ketiga variabel X tersebut memiliki kontribusi sebesar 17,4% saja terhadap produktivitas kerja PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan dan 82,6% berasal dari pengaruh aspek lain diluar model riset ini.

Bagi PT. Winaros Kawula, Beji Pasuruan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan melalui peningkatan motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersamaan. Karena, dari hasil mengemukakan bahwasanya ketiga variabel bebas pada riset ini berefek positif tambahan pada produktivitas karyawan melalui pengaruh secara simultan (bersamaan), bukan secara parsial (terpisah/sendiri). Perusahaan PT. Winaros Kawula, Beji Pasuruan meningkatkan lagi hasil capaian unit produksi *cutting raw shrimps* jangan sampai mengalami penurunan, agar dapat mampu menyaingi perusahaan lain dan menjadi pemasok udang *export* di manca negara semakin luas.

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah dalam melaksanakan penelitian dilakukan hanya pada proses produksi dan mengesampingkan produktifitas karyawan dibagian lain. Jumlah responden dalam

penelitian ini juga ditetapkan terbatas karena waktu penyebaran kuesioner masih dalam situasi covid-19. Hasil riset ini diharapkan bisa dijadikan sebagai pijakan referensi bagi peneliti selanjutnya. Disamping itu diperlukannya penelitian lebih mendalam terhadap produktivitas karyawan PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan, karena ada banyak beberapa indikator lain yang ada di variabel motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja yang belum dijelaskan dalam penelitian, pada objek tersebut agar bisa mengembangkan hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhadika, T. and Pujiyono, A. (2014) “Analisi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan di Kota Semarang” *Diponegoro Journal Of Economics*, 3(1), pp. 1–13. Available at: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme>.
- Alfarisi, M.Z. (2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensai, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bondi Syad Surabaya, *Aniek Wahyuati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Arthur, J.B. (1994) *Effects of Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover*, Source: *The Academy of Management Journal*. Available at: <https://about.jstor.org/terms>.
- Budiman, C. (2019) “1. Analisis Penerapan Good Corporate Governance dan Corporate Responsibility PT. Winaros Kawula Bahari,” *AGORA*, 7.
- Dwi Poernomo, U. *et al.* (2015) “Management Analysis Journal Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga Pada Kinerja Karyawan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variable Pemeditasi,” *Management Analysis Journal*, 4(3), p. 50229. Available at: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>.
- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Astuti, R. (2018) “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan,” *Jurnal Ilman*, 6(1), pp. 26–41. Available at: <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>.
- Hasibuan, M. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.M. and Bahri, S. (2018) “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 71–80. doi:10.30596/maneggio.v1i1.2243.
- Hidayat, S., Lubis, A.R. and Majid, M. (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.” *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), p. 91. doi:10.24815/jped.v5i1.14088.
- J Rampisela, V.A. *et al.* (2020) “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dayana Cipta,” 8(1), pp. 302–311.
- Jufrizen, J. (2017) “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Medani Medan,” *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), pp. 27–34.
- Kistanto, N.H. (2019) “Sistem Sosial Budaya Masyarakat Pesisir Nelayan dan Bakul Ikan di Kampung Tambak Lorok, Kota Semarang,” *Kota Semarang Sabda*, 14(1).
- Kisworo, B. (2012) *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Eks Keresidenan Jawa Tengah*.

- Kumbadewi LS, dkk (2016) "Pengaruh UMR, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan," 4, pp. 1–11. Available at: ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/viewFile/6729/4590 (Accessed: April 7, 2022).
- Larasati, I.S. and Sulasmiyati, S. (2018) *Pengaruh Inflasi, Ekspor, Dan Tenaga Kerja Terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) (Studi Pada Indonesia, Malaysia, Singapura, dan Thailand), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol.* Available at: www.bankindonesia.go.id.
- Lengkong, V.P.K. and Dotulong, L.O.H. (2017) "The Effects Of Work Safety, Work Health, Work On The Employee Productivity In PT. Air Manado," *Pengaruh... 4145 Jurnal EMBA*, 5(3), pp. 4145–4154.
- Kurniawan, IS, and Rimas, ME. (2021) "The Effect Of Work Environment, Motivation, And Work Experience On Employee Productivity Of KUD PAMA IMU ENDE" *Balance: Jurnal Ekonomi*, 17(2), p 243.
- Milkovich, G.T. and Newman, J.M. (2017) *Compensation*. 5th edn. McGraw-Hill Education.
- Panjaitan, R. (2020) "Skripsi Raju Afandi Panjaitan".
- Penelitian, J. *et al.* (2020) "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Murni Srijaya Sragen," 18(3).
- Program, N.S. *et al.* (2019) *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka*.
- Rahayu, P. (2019) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. UNY.
- Rusmiati, E., Harjadi, D. and Fitriani, LK. (2021) "Analysis Of The Impact Of Risk and Workload On Motivation and Impact On Employee Performance" *Internasional Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(2), pp. 394.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT.Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50
- Sedarmayanti (2011) *Dasar-Dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edited by Sugiyono. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno and Edi (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwendra and Susila (2016) "Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan," *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(No. 1).
- Yosepa, H., Samsudin, A. and Ramdan, A.M. (2020) *Nomor 3-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2020, Jurnal Ilmu Manajemen*. Surabaya.
- Yunandar (2004) "Budaya Bahari Dam Tradisi Nelayan Indonesia," pp. 22–35