

# Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dwi Nur Indah Sari\*, Ika Wulandari

Prodi Akuntansi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Yogyakarta

Jl. Ring Road Utara, Ngropoh, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia

Email: <sup>1,\*</sup>ddwisari76@gmail.com, <sup>2</sup>ikawulandari@mercubuana-yogya.ac.id

Email Penulis Korespondensi: ddwisari76@gmail.com

**Abstrak**—Sumber daya manusia dianggap sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Larasati Abadi Jaya Temanggung secara persial dan simultan. Teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner yang didistribusikan kepada responden yaitu karyawan CV Larasati Abadi Jaya Temanggung seluruh departemen. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, determinasi berganda, dan uji T. Populasi yang dijadikan sampel adalah karyawan CV Larasati Abadi Jaya Temanggung yang berjumlah 130 orang. Dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin dan mendapatkan hasil sampel sebanyak 60 responden. Hasil dari penelitian ini menghasilkan persamaan  $Y = 12,775 + 0,152 X_1 + 0,024 X_2 - 0,072 X_3 + 0,394 X_4 + e$  konstanta sebesar 12,775. Berdasarkan uji T, kompensasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci:** Kompensasi; Lingkungan Kerja; Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Produktivitas Kerja

**Abstract**—Human resources is considered as an important resource for the organization, because without qualified human resources, the organization will not be able to survive in the competition. The purpose of this study was to determine the effect of compensation, work environment, leadership style and motivation on employee productivity in CV Larasati Abadi Jaya Temanggung partially and simultaneously. Data collection techniques by questionnaire distributed to respondents are employees of CV Larasati Abadi Jaya Temanggung throughout the department. The analytical tool used is multiple linear regression, and T test. The population considered was 130 employees CV Larasati Abadi Jaya Temanggung. By calculating using the Slovin formula and getting sample results from 60 respondents. The result showed that  $Y = 12,775 + 0,152 X_1 + 0,024 X_2 - 0,072 X_3 + 0,394 X_4 + e$ , with value of constant is 12,775. According to the t-test, the compensation has no influence on work productivity, work environment has no influence on work productivity, leadership style has no influence on work productivity, and motivation has an impact on work productivity.

**Keywords:** Compensation; Work Environment; Leadership Style; Motivation; Work Productivity

## 1. PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya mesin dan peralatan industri lainnya serta sistem telekomunikasi global, perusahaan yang tidak memanfaatkannya dengan baik akan tinggal dan kurang mampu berkembang dalam persaingan. Selain itu, untuk mampu bersaing dengan perusahaan salah satu aspek yang penting dan perlu mendapat perhatian yang serius oleh perusahaan, baik perusahaan jasa maupun non jasa adalah aspek sumber daya manusia. Kelangsungan hidup dan perkembangan dari suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada baik buruknya pengelolaan keuangan perusahaan, pelayanan, promosi dan pemasaran serta tingkat kualitas produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, penerapan motivasi yang sesuai, adanya gaya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang baik dan adil, yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan baik perusahaan jasa maupun perusahaan non jasa. Menurut Tohardi (2017) produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Produktivitas di pengaruhi banyak faktor antara lain Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi.

Penelitian terkait produktivitas sudah banyak ditulis antara lain penelitian Adam Damastara dan Sonang Sitohang (2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain dilakukan Elok Rahma Sarita (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian Jatmiko dkk (2022) juga melakukan penelitian serupa dengan judul Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada UMKM Bakso Bakar SS Kota Malang. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variable fasilitas kerja dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan variable kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian ini dilakukan pada CV Larasati Abadi Jaya Temanggung. Variabel penelitian ini menggunakan empat variabel independen, yaitu kompensasi,

lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi, serta satu variabel dependen, yaitu produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2024. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis. Penelitian sebelumnya mungkin menggunakan teknik analisis data yang berbeda, seperti analisis faktor, structural equation modeling (SEM), atau teknik analisis lainnya.

Produktivitas yang tinggi dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya adalah CV Larasati Abadi Jaya. CV Larasati Abadi Jaya Temanggung merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pengolahan bahan baku sebagai bahan setengah jadi. Perusahaan ini mengolah kayu dari bahan baku kayu bundar (Log) menjadi bentuk dan ukuran tertentu menggunakan mesin gergaji. Hasil produksinya adalah Barecore, sejenis kayu lapis (Plywood) yang dibuat dari kayu ringan yang cepat tumbuh, seperti albasia atau sengon.

Berdasarkan pengamatan awal, terlihat adanya beberapa permasalahan terkait produktivitas kerja karyawan di perusahaan ini, seperti: Kompensasi yang diterima karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti tata letak fasilitas yang kurang ergonomis dan kurangnya fasilitas pendukung. Gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter, sehingga menghambat inisiatif dan kreativitas karyawan. Motivasi kerja karyawan yang masih rendah, tercermin dari tingkat absensi dan semangat kerja yang kurang optimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV Larasati Abadi Jaya Temanggung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Untuk mendukung teori pada gilirannya, penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis sehingga dugaan yang telah dibuat dapat dibenarkan atau diperkuat. Dengan asumsi ini, jenis penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel. Dalam hal ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Metode penelitian menurut Sugiyono (2017) merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan

Untuk penelitian ini jenis analisis data yang digunakan adalah jenis analisis data kuantitatif. Analisis data kuantitatif menurut Sugiyono (2017) adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

### 2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV Larasati Abadi Jaya Temanggung yang berjumlah 130 karyawan.

Sebagian atau representasi dari populasi yang diteliti disebut sebagai sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 responden dengan pengambilan sampel penulis menggunakan rumus Slovin. (Sevilla et. Al., 1960)

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

Keterangan :

n = sampel

N = populasi

e = nilai presisi 90% atau sig. = 0,1

Berdasarkan rumus sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini dapat diperoleh hasil yaitu, populasi dengan jumlah 130 responden yang diperoleh dari data karyawan CV Larasati Abadi Jaya Temanggung dibagi 1 dijumlahkan dengan populasi yaitu 130 dan nilai presisi ( 0,1) dikuadratkan menghasilkan sampel sebanyak 60.

### 2.3 Metode Pengumpulan Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dari penelitian ini diambil dari jawaban responden (karyawan) di CV Larasati Abadi Jaya Temanggung. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan:

a) Kuesioner

Kuesioner adalah teknik untuk mengumpulkan data tentang penelitian dengan membuat daftar pertanyaan tertulis dan membagikannya kepada responden.

b) Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab dengan pejabat yang berwenang yang berhubungan dengan permasalahan.

c) Telaah Pustaka

Teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui sumber bacaan yang berhubungan dengan penelitian dan sebagai tambahan pengetahuan sebagai landasan teori.

## 2.4 Definisi Operasional Variabel

### 2.4.1 Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Variabel terikat merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam investigasi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan.

### 2.4.2 Variabel Bebas (Independent Variable)

Terdapat empat variabel bebas (independent variable), yaitu kompensasi (X1.), lingkungan kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3). dan motivasi (X4) dengan satu variabel terikat (independent variable) yaitu kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini.

## 2.5 Teknik Analisis

Untuk mengetahui jawaban dari rumusan masalah dalam penelitian maka analisis data dapat dilakukan. Dengan dasar variabel yang ada dalam penelitian, dan hasil pengolahan data maka dengan melakukan analisis data dapat memberikan gambaran dalam menentukan suatu kesimpulan. Metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Larasati Abadi Jaya Temanggung menggunakan dua pendekatan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial.

## 2.6 Pengembangan Hipotesis

### 2.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Ketika seseorang bekerja sebagai karyawan atau tenaga kerja perusahaan, kompensasi, yang berarti penghargaan atau balas jasa, tidak hanya berupa upah atau gaji. menyatakan bahwa kompensasi adalah jenis pembayaran yang berupa manfaat dan insentif untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Menurut penelitian Mohamad Duddy Dinantara (2019), kompensasi adalah hak dan kewajiban yang dimiliki oleh perusahaan atas tenaga kerja dan jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Penelitian lain dilakukan oleh Rahma Sarita (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas. Dengan mempertimbangkan uraian sebelumnya, teori-teori berikut ini dapat dibayangkan:

**H1:** Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

### 2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan yang dimiliki karyawan mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi seberapa baik mereka berdisiplin di tempat kerja. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan adalah dengan menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama mereka. Dalam penelitiannya, Syahputra (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan secara signifikan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan adalah 52,1%, dengan sisa 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti sikap kerja, tingkat ketrampilan, kepemimpinan, dan kewiraswastaan. Penelitian lain dilakukan oleh Jhon Firman Fau (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada variabel produktivitas kerja dengan arah pengaruh positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tertata lingkungan kerja maka semakin betah pegawai kerja dan semakin meningkatkan tingkat produktivitas kerja.

**H2:** Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

### 2.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Pemimpin harus mendorong bawahannya untuk memiliki kemampuan melalui pelatihan dan dukungan. Mereka juga harus memberi mereka kesempatan untuk berkembang dalam mengantisipasi kesulitan dan peluang untuk bekerja dalam lingkungan mandiri Ekhsan & Mariyono (2020). Gaya kepemimpinan berorientasi orang menekankan hubungan yang positif antara atasan dan bawahan, tetapi juga memiliki kelemahan karena tujuan actual yang melemah. Gaya kepemimpinan berorientasi tugas berfokus pada aspek teknis dengan menjalankan prosedur kerja, tetapi kurang mampu memotivasi karyawan.

Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang mampu menggabungkan kedua gaya kepemimpinan tersebut. Penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan yang menggabungkan kedua gaya kepemimpinan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan kajian tersebut maka hipotesis penelitian yang disusun adalah:

**H3:** Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

### 2.6.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Dalam memberikan motivasi, perusahaan secara kolektif berusaha untuk mendorong dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, efisien, dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Wau (2022), produktivitas kerja karyawan berkorelasi positif dengan pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja yang lebih rendah berkorelasi positif dengan produktivitas kerja yang lebih rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan yang sengaja dikondisikan untuk mendorong seseorang untuk melakukan hal-hal yang sesuai dengan tujuan organisasi serta untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

**H4:** Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan tabel 1, kisaran angka yang diperoleh untuk kompensasi yang tidak memihak menunjukkan banyak variasi data yang mendasarinya: minimum = 4, maksimum = 20, rata-rata = 14,08, dan standar deviasi = 4,098. Lingkungan kerja memperoleh skor rata-rata 13,90, skor maksimum 20, nilai standar deviasi 3,868, dan skor minimum 5. Gaya kepemimpinan dengan rata-rata 14,28, maksimum 20, minimum 8, dan standar deviasi 2,538. Dan motivasi memperoleh angka maksimum 19, minimum 11, rata-rata 15,42, standar deviasi 2,028. Angka produktivitas kerja keseluruhan yang dihasilkan minimal 15, maksimal 24, rata-rata 20,30, dan deviasi standar 1,916, varians data yang relatif minimal.

**Tabel 1.** Hasil Uji Diskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	60	4	20	14,08	4,098
Lingkungan Kerja	60	5	20	13,9	3,686
Gaya Kepemimpinan	60	8	20	14,28	2,538
Motivasi	60	11	19	15,42	2,028
Produktivitas Kerja	60	15	24	20,3	1,916
Valid N (listwise)	60				

### 3.2 Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 2, untuk menjamin kenormalan penelitian ini, tes Kolmogorov-Smirnov digunakan diharapkan bahwa ada tingkat korelasi tertentu antara variabel independen saat menilai model regresi. Berdasarkan kajian uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi asimtotik (dua sisi) 0,200. Karena distribusi secara teratur, yang ditunjukkan dengan nilai  $0,200 > 0,05$ , maka data dapat diuji lebih lanjut.

**Tabel 2.** Hasil Analisis Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,61156216
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,042
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

### 3.3 Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan bahwa ada korelasi di antara variabel independen, atau variabel bebas. Dalam model regresi yang baik, tidak akan ada korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui apakah ada multikolinearitas dalam model regresi, nilai tolerabilitas dan variabel inflansi faktor (VIF) diamati.

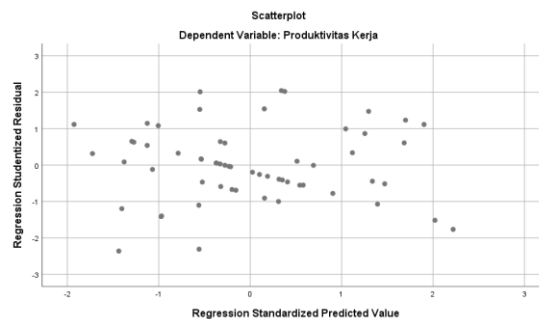
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12,775	2,576		4,959	0		
Kompensasi	0,152	0,054	0,325	2,807	0,007	0,958	1,044
1 Lingkungan Kerja	0,024	0,062	0,045	0,384	0,703	0,919	1,088
Gaya	-0,072	0,088	-0,095	-	0,419	0,941	1,063
Kepemimpinan				0,814			
Motivasi	0,394	0,109	0,417	3,618	0,001	0,966	1,035

Dapat dilihat dari tabel 3, metode ini digunakan untuk menemukan variabel yang menyebabkan multikolinieritas. Menurut Ghazali (2009), pedoman untuk model regresi yang bebas multikolinieritas adalah bahwa nilai VIF harus di sekitar 1 dan nilai toleransi harus mendekati 1. Batas VIF adalah 10, dan jika nilai VIF di bawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka tidak ada gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa jika nilai VIF lebih dari 10 dan nilai toleransi.

### 3.4 Uji Heteroskedastisitas

Metode heteroskedastisitas dan scatter plot digunakan untuk menguji heteroskedastisitas. Gambar uji menunjukkan bahwa homoskedastisitas atau tidak adanya heteroskedastisitas muncul karena sebaran titik tersebar dan tidak membentuk pola atau alur khusus. Model ini memenuhi anggapan tradisional mengenai heteroskedastisitas, yaitu tidak adanya heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

### 3.5 Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel 4, uji autokorelasi dapat menentukan apakah kesalahan pengganggu dari periode  $t$  dan  $t-1$  dalam model regresi linier saling berhubungan. Jika ada korelasi, masalah autokorelasi mungkin terjadi. Nilai DW model regresi berganda terpenuhi jika nilai  $d_u$  lebih kecil dari  $d_{hitung}$  dan kurang dari  $d_{4-d_u}$ . Uji Durbin Watson menghasilkan nilai Durbin-Watson (DW yang dihitung) 1,854 dengan nilai  $d_{4-d_l}$  2,3567 dan nilai  $d_u$  1,7209. Perhitungan Durbin Watson melebihi 1,7029 dan 2,3567 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi.

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,541 <sup>a</sup>	0,293	0,241	1,669	1,854

### 3.6 Uji Regresi Linier Berganda

Berikut persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari temuan analisis berdasarkan uji analisis regresi linier berganda:

$$Y = 12,775 + 0,152 X_1 + 0,024 X_2 - 0,072 X_3 + 0,394 X_4 + e \quad (1)$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan, konstanta variabel (a) mempunyai nilai positif 12,775. Dikatakan bahwa hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya searah jika dan hanya jika positif. Produktivitas kerja karyawan (Y) bernilai 12,775 jika seluruh pertimbangan lain seperti, kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi bernilai 0. Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi yang positif sebesar 0,031 menunjukkan pengaruh yang berlawanan arah, artinya apabila kompensasi kerja naik sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja justru akan naik sebesar 0,152. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) koefisien regresi yang positif sebesar 0,024 menunjukkan pengaruh yang searah, artinya apabila lingkungan kerja naik satu satuan, maka produktivitas kerja juga akan naik sebesar 0,024. Gaya

kepemimpinan ( $X_3$ ) koefisien regresi yang positif sebesar  $-0,072$  menunjukkan pengaruh yang tidak searah, artinya apabila gaya kepemimpinan naik satu arah, maka produktifitas kerja akan turun sebesar  $0,081$ . Dan motivasi ( $X_4$ ) mempunyai koefisien regresi yang positif sebesar  $0,394$  menunjukkan pengaruh yang searah, artinya apabila motivasi naik satu satuan, maka produktivitas kerja naik sebesar  $0,394$ .

**Tabel 5.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
	B	Std. Error			Beta
(Constant)	12,775	2,576	4,959	0	
Kompensasi	0,152	0,054	0,325	2,807	0,007
1 Lingkungan Kerja	0,024	0,062	0,045	0,384	0,703
Gaya Kepemimpinan	-0,072	0,088	-0,095	-0,814	0,419
Motivasi	0,394	0,109	0,417	3,618	0,001

### 3.7 Uji t

Berdasarkan tabel 6, nilai t hitung variabel kompensasi yakni  $2,807$ , searah dengan temuan uji t yang dilakukan dengan hal yang sama. Bila nilai sig yang diperoleh  $0,007 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh kompensasi. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja  $0,384$  searah dengan temuan uji t yang dilakukan terhadap variabel tersebut. Kemudian sebab nilai signifikansi yang diperoleh  $0,919 > 0,05$  maka  $H_1$  ditolak. Produktivitas kerja tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan  $-0,814$  dengan sig  $0,419 > 0,05$  maka  $H_1$  ditolak. Produktivitas kerja tidak dipengaruhi secara negatif oleh gaya kepemimpinan. Hasil t hitung variabel motivasi  $3,618$  dengan sig  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima. Dengan demikian produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel motivasi

**Tabel 6.** Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	12,775	2,576				4,959
Kompensasi	0,152	0,054	0,325	2,807	0,007	0,958	1,044
1 Lingkungan Kerja	0,024	0,062	0,045	0,384	0,703	0,919	1,088
Gaya Kepemimpinan	-0,072	0,088	-0,095	0,814	0,419	0,941	1,063
Motivasi	0,394	0,109	0,417	3,618	0,001	0,966	1,035

### 3.8 Pembahasan

#### 3.8.1 Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan yang independen. Hal ini berarti jika kompensasi naik, maka akan menaikkan produktivitas kerja karyawan. Pernyataan tersebut sejalan dengan beberapa pengujian salah satunya yaitu penelitian Adi Purnomo & Utami (2021), Handaru dkk (2019) dan Agung & Aziz Firdaus (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, bahwa kompensasi yang berarti penghargaan atau balas jasa karena pekerjaan seseorang sebagai karyawan perusahaan selain upah dan gaji. Penelitian ini diketahui memiliki hasil kompensasi yang sedang atau dapat dikategorikan baik. Hasil dari kuisioner yang diberikan kepada responden yang antusias dengan jawaban yang tidak setuju atau setuju cukup banyak.

#### 3.8.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Parashakti & Noviyanti (2021) dan Dahlia (2019) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja apapun tidak akan mempengaruhi produktivitas mereka. Namun hasil penelitian itu tidak sejalan dengan penelitian Syahputra (2022), Dahlia (2019), dan Fau & Buulolo (2023) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Artinya, produktivitas kerja akan meningkat seiring dengan lingkungan kerja yang lebih baik, sebaliknya, produktivitas akan menurun. Lingkungan kerja memengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Pada akhirnya, lingkungan kerja memengaruhi seberapa disiplin mereka bekerja. Karyawan tentu akan meningkatkan kinerja mereka jika mereka memiliki lingkungan kerja yang baik dan memuaskan.

#### 3.8.3 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan temuan ini gaya kepemimpinan tidak berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Baik organisasi maupun individu di bawahnya memengaruhi gaya kepemimpinan atasan yang efektif. Atasan harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi sifat individu di bawahnya untuk dapat menentukan gaya kepemimpinan yang efektif. Ini sejalan dengan gagasan yang dikemukakan oleh Indrawati & Sembiring (2020), Masuku dkk (2019) dan Sugiarti (2019) bahwa setiap pemimpin akan memiliki cara unik untuk memimpin anak buahnya, yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan produktivitas dan mengubah sikap dan perilaku bawahan.

Atasan yang dihormati dan dipercaya oleh karyawan mereka dapat meningkatkan motivasi mereka sendiri. Agar tidak mengecewakan atasan mereka, bawahan akan berusaha keras untuk menjadi lebih produktif. Kepemimpinan yang salah menempatkan perusahaan dalam bahaya. Pemimpin yang tidak sehat dan tidak menarik tidak dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Selama ini pimpinan hanya bertugas sesuai tugas dan fungsinya sebagai pimpinan saja, belum mampu menggunakan stimulasi intelektual dan pertimbangan individualnya.

### 3.8.4 Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja

Dalam penelitian ini dalam diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Pengaruh yang positif ini sejalan dengan penelitian Laksmiari (2019) dan Sarman (2020) menunjukkan bahwa semakin baik persepsi responden tentang dorongan motivasi pegawai telah berhasil meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, jika karyawan dapat menerima gaji yang layak dan adil, memiliki rasa aman saat bekerja, memiliki banyak kesempatan untuk berkembang dalam karir mereka, dan memiliki tunjangan dan bonus yang menarik, maka mereka akan lebih produktif. Penelitian lain dilakukan oleh Purnami & Utama (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Dalam penelitian ini, motivasi eksternal yang paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan, lingkungan kerja yang baik, dan atasan yang selalu memuji. Tiga komponen utama ini memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam menyelesaikan tugas. Dengan memberikan stimulus kepada karyawan, motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Perusahaan di Indonesia telah membuktikan bahwa memberikan stimulus kepada karyawan akan meningkatkan semangat dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan produktivitas kerja.

## 4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV Larasati Abadi Jaya Temanggung, secara statistik berpengaruh signifikan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Larasati Abadi Jaya Temanggung. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap CV Larasati Abadi Jaya Temanggung, secara statistik tidak signifikan. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV Larasati Abadi Jaya Temanggung, secara statistik signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan diterapkan pada karyawan belum mencukupi standar kebutuhan karyawan. Variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang sangat tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dikarenakan adanya faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang belum memberikan arah positif dalam meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan dalam memotivasi kerja karyawan perusahaan cukup mampu memberikan stimulasi kepada karyawannya untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja. Saran untuk penelitian selanjutnya variabel ini yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja seperti etos kerja karyawan, cara pemimpin melakukan pendekatan dan memotivasi karyawannya dan lain sebagainya. Karena dalam penelitian selanjutnya referensi ini sangat mempengaruhi bagaimana karyawan akan lebih produktif dalam bekerja, produktivitas kerja karyawan akan mempengaruhi bagaimana kemajuan suatu perusahaan.

## REFERENCES

- Adi Purnomo, M., & Utami, E. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. *Borneo Student Research*, 2(2), 1407–1416.
- Agung, S., & Aziz Firdaus, M. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. In *Firdaus Jurnal Manager* (Vol. 3, Issue 4). <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>
- Ahmad Tohardi. (2017). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Mandar Maju.
- Dahlia, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 11–16.
- Damastara, A. (2020). PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN Sonang Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9, 1–14.
- Dinantara, M. D., & Oktaviani, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1, 99–107.
- Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265–275. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.188>

- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>
- Handaru, A. W., Miftachuljana, & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT ARTOLITE INDAH MEDIATAMA). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 10(2), 386–404. <https://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi*, 12(2), 169–177. <https://doi.org/10.35313/ekspansi.v12i2.2010>
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54–63.
- Masuku, S., Lengkon, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Askrido Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 821–830.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611–5631. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Rahma Sarita, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD. Bagong Kediri. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2, 190–204.
- Sarman, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169.
- Setiaji, J., Aprilia, R., Susanti, D., Cakti, ), & Gunawan, I. (2022). Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada UMKM Bakso Bakar SS Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Sugiarti, C. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Politikom Indosiana*, 4(1), 40–52.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 1(1), 70–82.
- Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4, 1–6.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>