



# JURNAL MANAJEMEN

Terbit on line: <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>



## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BALAI TEKNOLOGI KOMUNIKASI DAN PENDIDIKAN DIY

**Beta Asteria dan Nabila**

STIE Widya Wiwaha Yogyakarta

[beta\\_asteria@stieww.ac.id](mailto:beta_asteria@stieww.ac.id) dan [nabilausmn15@gmail.com](mailto:nabilausmn15@gmail.com)

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 24 Oktober 2022 Revisi: 7 November 2022 Terbit: 30 Desember 2022	This study aims to determine how much influence the variables of work motivation, work compensation and work environment have on the work productivity of Balai Tekkomdik DIY employees. This type of research is a quantitative research. The sampling technique used is a saturated sample. All employees are used as samples in this study. SPSS version 22 was used in the analysis of research data. Data analysis using linear regression. T test, F test and $R^2$ test were performed. The results of the study stated that the work motivation variable had a positive and significant effect on employee productivity at Balai Tekkomdik DIY. The work compensation variable does not have a significant effect on the work productivity of Balai Tekkomdik DIY employees. And the Work Environment variable has a positive and significant effect on employee productivity at Balai Tekkomdik DIY.
<i>Keywords</i> : <i>Work Motivation, Work Compensation, Work Environment and Work Productivity</i>	

### PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya zaman beberapa hal dalam dunia ini pun terus mengikuti arus perkembangan, perkembangan paling terlihat dalam sektor teknologi. Terutama pada era globalisasi seperti ini keberadaan teknologi sangat dibutuhkan oleh berbagai sektor tak terkecuali perusahaan yang berbasis pendidikan, kemajuan teknologi dan metode pembelajaran yang baik akan bagus jika dipadukan dengan SDM berkualitas tinggi. Oleh karenanya perusahaan harus bisa menciptakan SDM yang mempunyai *high work motivation*. Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan (Balai Tekkomdik) DIY merupakan suatu unit pelaksana teknis Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY yang bertugas menyelenggarakan pengembangan, produksi, dan layanan pembelajaran serta komunikasi pendidikan.

Pegawai menjadi sumber daya paling utama dalam setiap organisasi. Peranan dan fungsi dari karyawan tidak tergantikan dengan sumber daya yang lainnya. SDM ialah faktor utama pada suatu perusahaan selain modal usaha, dibandingkan faktor-faktor lainnya. Hal ini yang menjadi faktor pendorong pentingnya pengelolaan SDM secara optimal guna mencapai tujuan perusahaan. Sebelum mencapai tujuan itu beberapa perusahaan nampaknya menghadapi masalah, salah satunya

adalah produktivitas karyawan. *Work productivity* ialah perbandingan *output versus input*. Peningkatan produktivitas menggambarkan peningkatan efisiensi dalam penggunaan waktu, bahan, tenaga, dan sistem kerja, teknik produksi serta adanya meningkatnya keterampilan pegawai. Oleh karena itu, tercapainya produktivitas kerja bilamana individu melakukan suatu pekerjaan secara maksimal. Serta mempunyai *capability* dalam menggunakan fasilitas yang adaguna memperoleh *output* yang optimal.

Hasil *work productivity* dapat dilihat dari *work quantity*, *work quality*, sertawaktu yang tepat yang dibutuhkanpegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Disamping itu terdapat berbagai determinan yang mempengaruhi *work productivity*. Misalnya *workmotivation*, *work compensation*, dan *work enviroentment*. *Goodwork enviroentment* tidak bisa diciptakan dan diwujudkan dengan mudah. Salah satu meningkatkan *work productivity* perusahaan adalah dengan cara memberikan *work motivation*, *work compensation* dan *work enviroentment* yang baik bagi pegawai. Kondisi ini akan membentuk pola hubungan baik antara karyawan dan perusahaan.

*Motivation* berasal dari kata latin “*movere*” artinya dorongan yang mengakibatkan suatu tindakan atau perbuatan. *Work motivation* pegawai dalam bekerja secara umum ialah untuk mendapat *salary*, meningkatkan *self potential*, *self actualization* dan *self appreciation*. Menurut Bartol dan Martin dalam (Manzoor, 2012) menjelaskan *motivation* ialah kekuatan yang semakin menguatkan perilaku dan memberikan arah bertindak, serta pemicu agar berusaha secara konsisten. *Motivation* ialah *important decision* bagi pemimpin. Hal ini dikarenakan *motivation* bersama *capability* dan *work enviroentment* sangat berpengaruh terhadap kinerja individu. Dalam pandangan yang lebih sistematis. (Robbins, 2016) mengungkapkan *work motivation* yang terdiri atas *effort*, *organizational goals*, dan *needs*. *Effort* untuk mengukur intensitas. *Effort* yang dilakukan searas dan konsisten sesuai dengan *Organizational Goal*. Sedangkan penjelasan tentang *needs* ialah keadaan internal. Serta *needs* ialah sesuatu yang membuat hasil-hasil tertentu tampak menarik.

Disamping *work motivation*, terdapat faktor *work compensation* mempunyai pengaruh pada *work productivity*.. (Marwansyah, 2019) berpendapat bahwa *work compensation* ialah penghargaan ataupun imbalan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Bentuk imbala ini dapat berbentuk *financial* maupun *non financial*. Imbalan ini diberikan secara adil serta layak terhadap karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain *work motivation* dan *work compensation*, salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap *work productivity* ialah *work enviroentment*. *Work enviroentment* ialah tempat karyawan melakukan perkerjaan sehari-hari. Jika *work enviroentment* yang ada dirasa pegawai nyaman dan mendukung kinerja, hal ini akan membuat pegawai kerja secara maksimal dalam menyelesaikan perkerjaannya dan otomatis akan menunjang dan meningkatkan *work productivity* pegawai.

*Good work enviroentment* ialah lingkungan yang nyaman menurut para pegawai, memiliki fasilitas yang memadai, sarana prasarana yang baik dan juga rekan kerja yang mendukung, dengan terpenuhi nya itu maka akan membuat *work motivation* karyawan meningkat. Perusahaan harus memberikan perhatian khusus dalam menciptakan *work enviroentment* yang baik. Hal ini dilakukan karena karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja. *Work Enviroentment* yang membuat pegawai merasa tidak nyaman dan terganggu pada akhirnya, akan mempengaruhi produktivitas pegawai (Subaris H, 2008)

Hasil pada penelitian (Agus & Wulandari, 2016) membuktikan bahwa bahwa variabel *work motivation* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan pada *work productivity*. Sedangkan riset yang dilakukan (Handaru & Miftachuljana, 2019), menggunakan teknik *random sampling* menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work compensation* terhadap *employee work Productivity*. Dan pada penelitian yang dilakukan (Alfarisi & Zuhdi, 2021) membuktikan *work motivation*, *work compensation*, dan *work enviroentment* berpengaruh positif

dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penting mengetahui dan menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas karyawan dan hasil penelitian terdahulu masih berbeda-beda tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan sehingga penelitian ini *urgent* untuk dilakukan.

Berdasarkan paparan diatas makaperumusan masalah pada penelitian ini: 1) bagaimanakah pengaruh *work motivation* terhadap *work productivity* pegawai di Balai Teknologi Komunikasi dan Pendidikan DIY?; 2) Bagaimanakah pengaruh *work compensation* terhadap *work productivity* pegawai di Balai Teknologi Komunikasi dan Pendidikan DIY?, dan 3) Bagaimana pengaruh *work environment* terhadap *work productivity* pegawai di Balai Teknologi Komunikasi dan Pendidikan DIY? Adapun tujuan penelitian ialah : 1) melakukan analisis pengaruh *work motivation* terhadap *work productivity* pegawai Balai Teknologi dan Pendidikan DIY, 2) melakukan analisis pengaruh *work compensation* terhadap *work productivity* pegawai di Balai Teknologi Komunikasi dan Pendidikan DIY dan 3) melakukan analisis pengaruh *work environment* terhadap *work productivity* pegawai di Balai Teknologi Komunikasi dan Pendidikan DIY.

## **KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS**

### ***Work motivation***

Menurut Bartol & Martin dalam (Manzoor, 2012) *work motivation* ialah *power* yang semakin mengungatkan perilaku, memberi arah bertindak, serta pemacu untuk tetap melakukan *effort*. Menurut (Robbins, 2016) *work motivation* meliputi *effort*, *organizational goals*, dan *needs*. Unsur “upaya” merupakan ukuran intensitas. Upaya yang diarahkan tersebut haruslah konsisten dengan tujuan organisasi, adapun *needs* adalah keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.

Menurut (Winardi, 2011) menyebutkan terdapat 2 faktor yang mempengaruhi *work motivation* kerja seorang karyawan, faktor tersebut yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Fator internal adalah faktor yang berasal dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan, seperti *work environment*, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Dari paparan diatas, dapat ditarik simpulan bahwa *work motivation* ialah penggerak dari *inside* individu dalam melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian *work otivation* yang tepat kepada pegawai, akan mendorong pegawai menyelesaikan tugasnya secara optimal. Serta kesuksesan organisasi menggapai tujuan serta berbagai sasaran perusahaan, maka akan membuat kepentingan-kepentingan pribadi pegawai akan tercapai pula.

Indikator *work motivation* menurut (Mangkunegara, 2009) ialah:

1. *Responsibility*
2. *Work performance*
3. *Opportunity to advance*
4. *Recognition of performance*
5. *Challenging work*

### ***Work Compensation***

Menurut (Hasibuan S.P, 2010) *work compensation* meliputi seluruh pendapatan, berupa uang, barang langsung atau tidak langsung, dan diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa

yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut (Nawawi dalam priansa, 2018: 321) *work compensation* terbagi menjadi tiga jenis, yaitu :

1. *Direct Compensation* merupakan penghargaan, yang berupa; gaji tetap yang dibayarkan secara konsisten.
2. *Undirect Compensation* merupakan pembagian keuntungan untuk pegawai di luar gaji/upah, dapat berbentuk barang atau uang.
3. *Incentive*, merupakan penghargaan yang diberikan kepada pegawai guna memberikan *work motivation* untuk meningkatkan *work productivity* pegawai.

Indikator *work compensation* menurut (Simamora, 2015), adalah sebagai berikut :

1. *Wages and salaries*
2. *Incentives*
3. *Allowance*
4. *Facilities*

### **Work Environment**

*Good work environment* ialah lingkungan yang nyaman menurut para pegawai, memiliki fasilitas yang memadai, sarana prasarana yang baik dan juga rekan kerja yang mendukung, dengan terpenuhinya itu maka akan membuat *work motivation* karyawan meningkat. Perusahaan harus memberikan perhatian khusus dalam menciptakan *work environment* yang baik. Hal ini dilakukan karena karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja. *Work environment* yang membuat pegawai merasa tidak nyaman dan terganggu pada akhirnya, akan mempengaruhi produktivitas pegawai.

*Work environment* dibedakan menjadi *physical work environment* dan *non physical work environment*. *Physical work environment* adalah semua keberadaan yang berbentuk *phisic*, yang terdapat disepertaran tempat kerja karyawan yang dapat berpengaruh terhadap karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan *non physical work environment* merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja. Hal ini terlihat pada hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, serta bawahan.

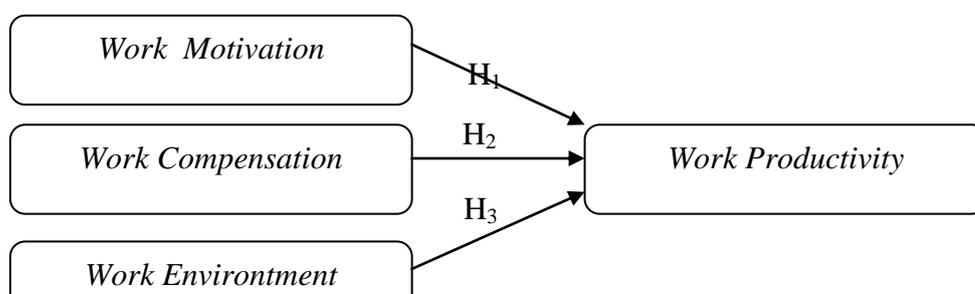
### **Work Productivity**

Menurut (Hasibuan S.P, 2010) *productivity* ialah *ouput* versus *input*. Bila *productivity* naik maka efisiensi (waktu-bahan-tenaga) naik. Serta sistem kerja, teknik produksi dan keterampilan dari tenaga kerja akan mengalami peningkatan. Lebih sederhananya *productivity* ialah jumlah yang dihasilkan *versus* jumlah sumber yang digunakan selama produksi berlangsung.

Perusahaan dapat mengetahui *work productivity* dari setiap karyawan melalui sebuah pengukuran *work productivity*. Deteriminan faktor yang digunakan dalam pengukuran *work productivity* meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

### **Kerangka Pikiran**

Kerangka pikiran merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



## **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis pada penelitian ini, berdasarkan paparan diatas ialah :

H<sub>1</sub> : *Work Motivation* kerja berpengaruh pada *Work Productivity*

H<sub>2</sub> : *Work Compensation* berpengaruh pada *Work Productivity*

H<sub>3</sub> : *Work Environment* berpengaruh pada *Work Productivity*

## **Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme guna meneliti populasi atau sampel tertentu. Penggunaan sampel secara random, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen, serta analisis data bersifat statistik. Pendekatan ini dilakukan dengan menggunakan pengujian hipotesis, pengukuran data dan pembuatan kesimpulan (Sugiyono, 2015). Adapun teknik pengambilan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada pegawai Balai Tekkomdik.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Balai Teknologi Komunikasi Pendidikan (Balai Tekkomdik) Yogyakarta yang beralamat di Jl. Kenari No. 2, Semaki, Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta. Penelitian dilakukan bulan November 2021.

**Populasi dan Sampel Penelitian** Penelitian dilakukan di perusahaan Balai Teknologi Komunikasi dan Pendidikan (Balai Tekkomdik) DIY. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Tekkomdik yang berjumlah 40 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang menggunakan semua anggota populasi yang berjumlah 40 orang pegawai Balai Tekkomdik.

### **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan alat statistik SPSS. Variabel yang digunakan dalam penelitian ialah *work motivation*, *work compensation* dan *work environment* sebagai variabel independen dan variabel *work productivity* sebagai variabel dependen. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	:	1
Tidak Setuju	:	2
Kurang Setuju	:	3
Setuju	:	4
Sangat Setuju	:	5

1. **Tabel 1 . Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
<i>Work motivation</i> (X <sub>1</sub> )	Menurut Bartol dan Martin dalam (Manzoor, 2012) <i>work motivation</i> ialah <i>power</i> yang semakin mengungatkan perilaku, memberi arah bertindak, serta pemacu untuk tetap melakukan <i>effort</i> .	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Responsibility</i></li> <li>2. <i>Work performance</i></li> <li>3. <i>Opportunity to advance</i></li> <li>4. <i>Recognition of performance</i></li> <li>5. <i>Challenging jobs</i></li> </ol>
<i>Work compensation</i> (X <sub>2</sub> )	<i>Work compensation</i> meliputi seluruh pendapatan, berupa uang, barang langsung atau tidak langsung, dan diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan (Hasibuan S.P, 2010)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Wages and salaries</i></li> <li>2. <i>Incentives</i></li> <li>3. <i>Allowance</i></li> <li>4. <i>Facility</i></li> </ol>
<i>Work Environment</i> (X <sub>3</sub> )	Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus (Robbins, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Temperature or air temperature at work</i></li> <li>2. <i>Humidity at work</i></li> <li>3. <i>Noise at work</i></li> <li>4. <i>On-site mechanical vibration</i></li> <li>5. <i>Scent at work</i></li> <li>6. <i>Decoration and color scheme in the workplace</i></li> <li>7. <i>Safety at work</i></li> </ol>
<i>Work Productivity</i> (Y)	<i>Productivity</i> ialah <i>ouput</i> versus <i>input</i> . Bila <i>productivity</i> naik maka efisiensi (waktu-bahan-tenaga) naik. Serta sistem kerja, teknik produksi dan keterampilan dari tenaga kerja akan mengalami peningkatan. Lebih sederhananya <i>productivity</i> ialah jumlah yang dihasilkan versus jumlah sumber yang digunakan selama produksi berlangsung (Hasibuan S.P, 2010)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Working quantity</i></li> <li>2. <i>Work quality</i></li> <li>3. <i>Punctuality</i></li> </ol>

### Uji Instrumen

1. *Validity Test* bertujuan mengetes valid atau tidaknya kuesioner. Uji menggunakan metode *Pearson Product Moment* kuisisioner dinyatakan valid apabila  $(sig) < 0,05$ .
2. *Reliability Test* dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*.. Kuisisioner dikatakan reliabel bila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

### Uji Asumsi Klasik

Kemudian dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini ialah:

**1. Normality Test**

*Normality Test* digunakan dengan tujuan untuk melihat apakah pada model regresi, residual berdistribusi normal atau tidak normal.. *Test Kolmogoro Smirnov (K-S)*. *Normal distribution* bila besarnya angka signifikansi > 0,05.

**2. Multicollinearity Test**

*Multicollinearity Test* digunakan untuk menguji apakah pada model regresi, ada korelasi diantara *independen variable*. Dilakukan dengan melihat nilai VIF. Bila nilai VIF dari masing-masing variabel < 10 maka lolos uji tersebut.

**3. Heteroscedasticity Test**

*Heteroscedasticity Test* digunakan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan. Uji dilakukan dengan metode *scatterplots*, bila nampak titik-titik tersebut menyebar secara acak maka lolos *heteroscedasticity test*.

**4. Linearity Test**

*Linearity Test* digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara *independent variable* dengan *dependent variable* apakah linear atau tidak. Hasil *linear* bila nilai signifikansi > 0,05.

**Analisis Data Penelitian**

Adapun alat analisis yang digunakan peneliti adalah menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan uji t, uji F dan uji R<sup>2</sup>.

**Uji t (Uji Parsial)**

Uji ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hipotesis alternatif (Ha) akan diterima bila nilai sig < α =0,05 dan sebaliknya.

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Hipotesis alternatif (Ha) akan diterima bila nilai sig < α =0,05 dan sebaliknya.

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

Uji dilakukan untuk menganalisis kemampuan seluruh variabel-variabel independen dalam model penelitian dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen dalam penelitian.

**Analisis Data dan Pembahasan**

**Karakteristik Responden**

Karakteristik responden penelitian ini meliputi ragam latar belakang yang dimiliki responden itu sendiri seperti usia, jenis kelamin, dan pendidikan. Hasil yang didapat adalah :

**Karakteristik Usia**

**Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
20 – 30	20	50
31 – 40	8	20
41 – 50	10	25
> 51	2	5
Total	40	100

Sumber : SPSS 22, diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel responden penelitian terbagi 4 golongan. Paling dominan ialah usia 20 s.d 30 tahun yaitu sebanyak 50 persen, kemudian usia 41s.d 50 tahun ialah sebesar 25 persen , serta usia 31s.d 40 tahun sebesar 20 persen serta responden dengan usia >51 tahun ialah sebesar 2 persen.

**Karakteristik Jenis Kelamin**

**Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	23	57,5
Wanita	17	42,5
Total	40	100

Sumber : SPSS 22, diolah tahun 2021

Responden penelitian secara keseluruhan;wanita sebanyak 47,5 persenserta sisanya pria yaitu sebanyak 42,5 persen.

**Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S1	31	77,5
D3	4	10
SLTA	5	12,5
Total	40	100

Sumber : SPSS 22, diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel diatas memberikan gambaran bahwa dari sampel yang terambil yaitu sebanyak 40 responden pada kalangan pegawai Balai TekKomDik DIY.Paling dominan sampel yang pendidikan Sarjana lebih banyak yaitu sekitar 77,5 persen, SLTA sebanyak 12,5 persen dan yang terakhir yaitu Diploma dengan jumlah 10 persen.

**Validity Test**

Validity Test dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment* dengan aturan Valid apabila  $(sig) < 0,05$  serta  $r\ tabel < r\ hitung$  dan sebaliknya (Ghozali, 2013). Hasil *Validity Test* variabel *work motivation* adalah sebagai berikut :

**Tabel 5. Validity Test variabel work motivation**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,775	0,312	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,504	0,312	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,688	0,312	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,540	0,312	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,653	0,312	Valid

Sumber : SPSS 22, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu  $\alpha = 5\%$  sebesar 0,312 dan nilai signifikan  $< 0,05$ . Hal ini berarti seluruh variabel *work*

motivation dinyatakan valid. Pada variabel *work compensation* akan ditunjukkan dalam tabel berikut :

**Tabel 6. Validity Test variabel *work compensation***

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0,869	0,312	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,732	0,312	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,580	0,312	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,856	0,312	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,752	0,312	Valid

Sumber : SPSS 22, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai r hitung semua item pertanyaan > r tabel yaitu  $\alpha = 5\%$  ialah 0,312 serta nilai signifikan < 0,05. Artinya variabel *work compensation* dinyatakan valid.

Pada variabel *work environment* sebagai berikut :

**Tabel 7. Validity Test variabel *work environment***

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X <sub>3.1</sub>	0,793	0,312	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,797	0,312	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,639	0,312	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,826	0,312	Valid
X <sub>3.5</sub>	0,642	0,312	Valid

Sumber : SPSS 22, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai r hitung semua item pertanyaan > r tabel yaitu  $\alpha = 5\%$  sebesar 0,312 serta nilai signifikan < 0,05. Artinya variabel *work environment* dinyatakan valid. Pada variabel *work productivity* sebagai berikut :

**Tabel 8. Validity Test variabel *work environment***

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,666	0,312	Valid
Y.2	0,907	0,312	Valid
Y.3	0,848	0,312	Valid
Y.4	0,823	0,312	Valid
Y.5	0,800	0,312	Valid

Sumber : SPSS 22, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai r hitung semua > dari r tabel yaitu  $\alpha = 5\%$  sebesar 0,312 dan nilai signifikan < 0,05. Hal ini berarti variabel *Work Productivity* dinyatakan valid.

**Reliability Test**

*Reliability Test* dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel (handal) jika nilai Alpha lebih besar dari 0,60. Berikut adalah outputnya :

**Tabel 9. Reability Test**

Variabel	<i>Cronboach's Alpha</i>	<i>Cronboach's Alpha Tabel</i>	Keterangan
<i>Work motivation (X1)</i>	0,611	0,60	Reliabel
<i>Work Compensation (X2)</i>	0,811	0,60	Reliabel
<i>Work Environtment (X3)</i>	0,789	0,60	Reliabel
<i>Work Productivity (Y)</i>	0,857	0,60	Reliabel

Sumber : SPSS 22, diolah tahun 2021

Berdasarkan output *reliability test*, menunjukkan besarnya *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel > 0,60. Simpulnnya variabel *work motivation*, *work compensation*, *work environtment*, dan *work productivity* semuanya *reliable*.

**Normality Test**

*Normality test* digunakan dengan tujuan untuk melihat apakah pada model regresi, residual berdistribusi normal atau tidak normal. *Normality test* pada peneliti menggunakan *test Kolmogoro Smirnov (K-S)*. *Normal distribution* bila besarnya angka signifikansi > 0,05. Ringkasan output yang dihasilkan *normality test* ialah:

**Tabel 10. Normality Test**

Keterangan	Unstandardized Residual
N	40
<i>Kolmogorov Smirnov</i>	0,131
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,081

Sumber : SPSS 22, diolah tahun 2021

Output *normality test* memperlihatkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2 tailed) sebesar 0,81 > 0,05. Simpulannya nilai residual mengalami *normal distribution*.

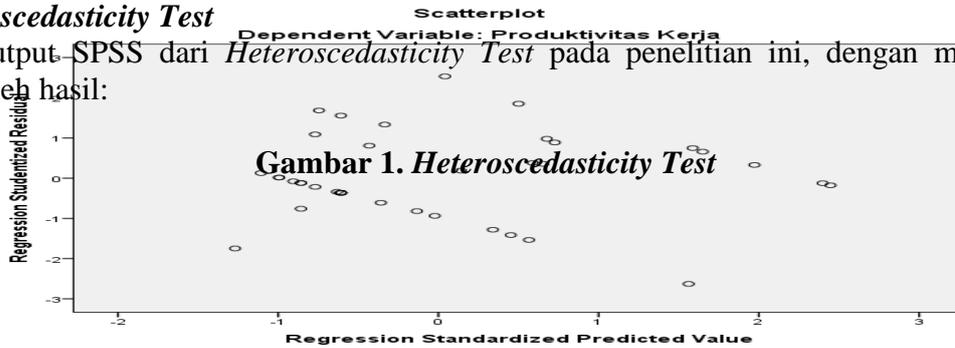
**Multicollinearity Test**

Tes ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Bila besarnya angka VIF < 10,00 serta *Tolerance Value* > 0,10 simpulnnya model terbebas dari multikolinearitas.

Berdasarkan hasil hasil output SPSS dari *multicollinearity test*, diperoleh nilai VIF variabel *work motivation* ialah 1,337; variabel *work compensation* 1,870, dan variabel *work environtment* 1,512. Dikarenakan nilai VIF pada masing-masing variabel independen < 10,00. Simpulan model regresi terbebas dari multikolinearitas.

**Heteroscedasticity Test**

Output SPSS dari *Heteroscedasticity Test* pada penelitian ini, dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil:



Sumber : SPSS 22, diolah tahun 2021

Output SPSS dari *heteroscedasticity* dengan metode *scatterplot*, bila dilihat hasil ouput SPSS berdasarkan grafik *scatterplots* titik-titik tersebut menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol ataupun di bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y, simpulannya tidak mengalami heteroskedastisitas.

**Linearity Test**

Hasil *linearity test* apabila nilai signifikansi > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara *independen variable* dengan *dependent variable*. Berikut adalah hasil dari *linearity test*:

**Tabel 11. Normality Test**

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Work motivation</i> (X <sub>1</sub> )	0,415	Terdapat hubungan linear
<i>Work Compensation</i> (X <sub>2</sub> )	0,114	Terdapat hubungan linear
<i>Work Environtment</i> (X <sub>3</sub> )	0,505	Terdapat hubungan linear

Sumber : SPSS 22, diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil *Linearity Test* diketahui pada variabel Motiavasi (X<sub>1</sub>) nilai signifikansi nya 0,415, variabel *Work Compensation* (X<sub>2</sub>) nilai signifikansi nya 0,114, variabel *work environtment* (X<sub>3</sub>) nilai signifikansi nya 0,505. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara independen variabel dengan dependent variabel.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis Regresi berganda diaplikasikan dalam pengolah data penelitian ini, dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Berikut adalah hasil dari Uji Analisis Regresi Linear Berganda :

**Tabel 12. Regresi Linear**

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1,829	3,330		0,549	0,586
<i>Work motivation</i>	0,383	0,134	0,395	2,853	,007
<i>Work Compensation</i>	-0,173	0,143	-0,195	-1,211	,234
<i>Work Environment</i>	0,727	0,173	0,608	4,191	,000

Sumber : SPSS 22, diolah tahun 2021

Berdasarkan output SPSS diperoleh model penelitian ialah:

$$Y = 1,829 + 0,383X_1 - 0,173X_2 + 0,727X_3 + e$$

### Uji t

Uji t diaplikasikan untuk melihat pengaruh *independent variable* ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap *independent variabel* (Y). Bila besarnya angka signifikansi  $< 0,05$ . Maka simpulannya variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil dari Uji t :

**Tabel 13. Regresi Linear**

Model	T	Sig.
Contant	0,549	0,586
Work Motivation	2,853	0,007
Work Compensation	-1,211	0,234
Work Environment	4,191	0,000

Sumber : data diolah tahun 2021

Penjelasan berdasarkan output SPSS uji t di atas ialah sebagai berikut:

#### **Pengaruh *work motivation* ( $X_1$ ) terhadap *work productivity* (Y)**

Berdasarkan output uji t atau uji secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar (2,853)  $> t_{tabel}$  (1,687), dengan nilai signifikansi 0,007  $< 0,05$ . Dapat dikatakan bahwa *work motivation* mempunyai pengaruh pada *work productivity* pegawai Balai Tekkomdik DIY. Berarti  $H_1$  diterima yang artinya *work motivation* berpengaruh signifikan terhadap *work productivity* pegawai.

#### **Pengaruh *work compensation* ( $X_2$ ) terhadap *work productivity* (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar (-1,211)  $< t_{tabel}$  (1,687), dengan nilai signifikansi 0,234  $> 0,05$ . Dapat dikatakan bahwa *work compensation*

tidak memiliki pengaruh pada *work productivity* pegawai Balai Tekkomdik DIY. Berarti  $H_2$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *work compensation* dengan *work productivity* pegawai.

### **Pengaruh *work environment* ( $X_3$ ) terhadap *work productivity* (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi secara pasial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar (4,191) >  $t_{tabel}$  (1,687), dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dapat dikatakan bahwa *work environment* mempunyai pengaruh terhadap *work productivity* pegawai Balai Tekkomdik DIY. Berarti  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *work environment* dengan *work productivity* pegawai”.

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi berguna untuk menganalisis kemampuan variabel-variabel independen (*work motivation*, *work compensation*, dan *work environment*) dalam menjelaskan variabilitas variabel (*work productivity*). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* ialah 0,457. Dapat diartikan bahwa sebesar 45,70% produktivitas karyawan ditentukan oleh variabel independen yang terdiri dari *work motivation*, *work compensation*, dan *work environment*, sisanya sebesar 54,30% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya, diluar ketiga variabel independen tersebut.

### **Pembahasan dan Hasil Uji Hipotesis**

#### **Pengaruh *work motivation* ( $X_1$ ) terhadap *Work productivity*(Y)**

Penelitian ini membuktikan *work motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *work productivity*. Output uji  $t_{hitung}$  (2,853) >  $t_{tabel}$  (1,687), dan angka signifikansi  $0,007 < 0,05$ . Penjelasan *work motivation* memiliki pengaruh yang signifikan pada *work productivity* pegawai Balai Tekkomdik DIY. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rahmawati, 2013) yang membuktikan *work motivation* memiliki pengaruh positif signifikan pada *work productivity*. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka produktivitas kerjanya semakin tinggi (Laisa & Monoarfa, 2018) dan (Yusuf Hamal, 2013).

#### **Pengaruh *Work Compensation*( $X_2$ ) terhadap *Work Productivity* (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work compensation* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *work productivity* pegawai Balai Tekkomdik DIY. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar (-1,211) >  $t_{tabel}$  (1,687), dengan angka signifikansi  $0,234 > 0,05$ , dan nilai koefisien regresi sebesar -0,173, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ikbal & Juradi, 2014), membuktikan bahwa *work compensation* tidak memiliki pengaruh secara signifikan pada produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan pemberian *compensation* baik berupa finansial langsung, maupun finansial tidak langsung masih dirasa belum optimal oleh pegawai. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rumahlaiselan & dan Rudy S. Wenas, 2018) yang membuktikan bahwa *compensation* berpengaruh signifikan terhadap *work productivity*

#### **Pengaruh *Work Environment* ( $X_3$ ) Terhadap *Work Productivity* (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *work productivity* pegawai Balai Tekkomdik DIY, dapat dibuktikan dari  $t_{hitung}$  sebesar (4,191) >  $t_{tabel}$  (1,687), dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  berarti bahwa *work motivation* memiliki pengaruh yang signifikan untuk mempengaruhi *work productivity* pegawai Balai Tekkomdik DIY.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliandari & I Wayan Bagia, 2018). Dapat disimpulkan bahwa *work environment* memiliki pengaruh positif secara signifikan pada produktivitas karyawan. Hal ini selaras dengan pernyataan (Fathussyaadah, 2020) bahwa *work environment* sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *work productivity*.

## **Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran**

### **Kesimpulan Penelitian**

1. *Work motivation* memiliki pengaruh yang signifikan untuk mempengaruhi *work productivity* pegawai Balai Tekkomdik DIY. Hal ini menunjukkan bahwa *work motivation* yang tinggi dari pegawai dapat mempengaruhi *work productivity* pegawai.
2. *Work compensation* tidak memiliki berpengaruh yang signifikan untuk mempengaruhi *work productivity* pegawai Balai Tekkomdik DIY. Hal ini menunjukkan bahwa *work Compensation* yang diberikan perusahaan belum cukup untuk mempengaruhi *work productivity* pegawai.
3. *Work environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *work productivity* pegawai Balai Tekkomdik DIY. Hal ini menunjukkan bahwa *work environment* yang baik dapat mempengaruhi semakin meningkatnya *work productivity* pegawai.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu hanya dilakukan dalam satu objek penelitian saja. Sedangkan, penggunaan variabelnya berupa *work motivation*, *work compensation*, *work environment*, dan *work productivity*, sehingga masih banyak variabel yang mampu memberikan pengaruh atas *work productivity* pegawai. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya memperbesar lingkup penelitian sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

### **Saran Penelitian**

1. Perlu ditingkatkan motivasi pegawai Balai Tekkomdik DIY untuk meningkatkan produktivitas pegawainya.
2. Perlu ditingkatkan kompensasi agar produktivitas kerja pegawai Balai Tekkomdik DIY semakin meningkat.
3. Lingkungan kerja yang mendukung perlu ditingkatkan guna meningkatkan produktivitas pegawai Balai Tekkomdik DIY.

## **Daftar Pustaka**

- Agus, B. P., & Wulandari, d. O. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* , Vol. 4, No. 1, July.
- Alfarisi, M., & Zuhdi, d. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bondi Syad Mulia Surabaya . *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 10(3) , 1–17.
- Fathussyaadah, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* , Vol 6, No 3.

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 7*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handaru, A. W., & Miftachuljana, a. D. (2019). Pengaruh Work Compensation Dan Work Environment Terhadap Work Employee Productivity (Kasus PT. Artolite Indah Mediatama). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* , 386–404.
- Hasibuan S.P, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. .: Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Ikbal, M., & Juradi, d. F. (2014 ). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Equilibrium* , Vol. 04, No. 02, Halaman 55-70.
- Laisa, F. Z., & Monoarfa, d. V. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo) . *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* , vol 1 no 2.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manzoor, Q. A. (2012). Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness. *European Journal of Business and Management* , 36-45.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta.
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO* , Vol. 1.No.1.
- Robbins, A. S. (2016). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Rumahlaiselan, A., & dan Rudy S. Wenas. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA* , Vol.6, No.4, Hal. 3783 – 3792.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Subaris H, H. (2008). *Hygiene Lingkungan Kerja*. Jogjakarta: Mitra Cendekia Press.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. (2011). *Motivasi Pemoivasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuliandari, N. K., & I Wayan Bagia, d. W. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana . *e-Journal Bisma* , pp =114.
- Yusuf Hamal, A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja:Studi Kasus Pada PT X Bandung. *Journal The WINNERS* , Vol. 14, No. 2, pp : 77-86.