ISSN 3032-2561

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT KRIS CARGO BAHTERA

Oleh:
[1]Dika Via Ardana, [2]Nur Widyawati, [3]Indriana Kristiawati, [4]Dian Arisanti
STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya
Jl. Perak Barat. No.173, Surabaya, Jawa Timur 60165
[1]dikaviardana30@gmail.com, [2]nur.widyawati@stiamak.ac.id, [3]indriana.k@stiamak.ac.id,
[4]dian.arisanti@stiamak.ac.id

ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan di PT Kris Cargo Bahtera menjadi tantangan penting dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini, penelitian menganai pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menjadi relavan untuk memberikan wawasan dan solusi yang dapat membantu perusahaan mencapai hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan aspek-aspek tersebut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Kris Cargo Bahtera. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT Kris Cargo Bahtera.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan mengunakan teknik pengumpulan data melalui angket, studi pustaka, pengamatan (observasi), dan dokumentasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Kris Cargo Bahtera yang berjumlah 60 karyawan, dengan sampel sebanyak 53 karyawan yang diambil dengan mengunakan teknik random sampling dan mengikuti rumus slovin. Lokasi penelitian di PT Kris Cargo Bahtera Surabaya. Data yang terkumpul dan diolah mengunakan software SPSS versi 29 untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivas kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kris Cargo Bhatera. Secara simultan ketiga variabel tersebut juga mempunyai pengaruuh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan variabel Kompensasi (X2) yang mempunyai pengaru paling dominan dalam meningkatkan pproduktivaitas kerja karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Perusahaan, sebagai entitas yang menghasilkan barang dan jasa, tidak hanya bergantung pada peralatan dan modal, tetapi juga sangat bergantung pada faktor manusia. Tenaga kerja memainkan peran kunci dalam menjaga produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, pemberdayaan karyawan melalui motivasi, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif adalah strategi penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Penciptaan hubungan positif antara karyawan dan perusahaan dapat membawa manfaat besar, termasuk peningkatan produktivitas dan keberhasilan bersama dalam

ISSN 3032-2561

pasar bisnis yang kompetitif. Pemahaman akan peran kunci faktor manusia ini memberikan wawasan berharga tentang bagaimana memaksimalkan potensi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Produktivitas karyawan tidak hanya mencerminkan efisiensi operasional perusahaan, tetapi juga berdampak langsung pada pencapaian tujuan bisnis. Dalam konteks PT Kris Cargo Bahtera, perusahaan pelayaran Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL) dengan rute utama di Indonesia Timur, peningkatan produktivitas karyawan adalah suatu keharusan untuk menjaga daya saing di pasar yang semakin ketat. Beberapa masalah yang kerap terjadi di PT Kris Cargo Bahtera, seperti kurangnya komunikasi yang efektif, peran dan tanggung jawab yang tidak jelas, kurangnya peluang pengembangan karir, konflik antar rekan kerja, dan persepsi kompensasi yang tidak memadai, dapat menghambat produktivitas karyawan. Kurangnya komunikasi dapat menghambat koordinasi antar tim, sementara kurangnya peluang pengembangan karir dapat meredam motivasi karyawan. Konflik antar rekan kerja dan persepsi bahwa kompensasi tidak sebanding dengan upaya yang diberikan dapat memengaruhi keharmonisan lingkungan kerja dan, pada akhirnya, kinerja karyawan.

Oleh karena itu, PT Kris Cargo Bahtera perlu melakukan upaya yang lebih sistematis dan terencana untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam konteks ini, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja adalah faktor-faktor kunci yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Penelitian ini akan menginvestigasi bagaimana ketiga faktor ini berkontribusi terhadap produktivitas karyawan di perusahaan ini. Motivasi merupakan pendorong utama yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi, dalam bentuk yang adil dan tepat, dapat menjadi alat yang kuat untuk memotivasi karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga dapat berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengindikasikan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpotensi berkontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, penelitian ini akan berfokus pada konteks PT Kris Cargo Bahtera yang memiliki karakteristik bisnisnya sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Kris Cargo Bahtera. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga kepada manajemen perusahaan tentang cara meningkatkan produktivitas karyawan melalui faktor-faktor ini. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat membantu perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi dan mendukung, serta memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kontribusi karyawan. Dengan memahami hubungan antara motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan, PT Kris Cargo Bahtera dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan mempertahankan posisinya di pasar yang kompetitif. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan sebelumnya, dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Crago Bhatera?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Crago Bhatera?
3. Apakah lingkugan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Crago Bhatera?
4. Apakah motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Crago Bhatera?

ISSN 3032-2561

Dari perumusan masalah diatas, maka menghasilkan tujuan yang akan dicapai sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui & menganalisis Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT Kris Cargo Bahtera.
2. Untuk mengetahui & menganalisis Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT Kris Cargo Bahtera.
3. Untuk mengetahui & menganalisis Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT Kris Cargo Bahtera.
4. Untuk mengetahui & menganalisis Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT Kris Cargo Bahtera.

II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas adalah kemampuan untuk melakukan atau menjadi kreatif dalam mencapai tujuan, baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud, yang dapat diukur atau tidak dengan uang. Menurut Sunyoto (2018), produktivitas kerja karyawan adalah ukuran yang mencerminkan keseimbangan antara kontribusi dan output suatu organisasi atau perusahaan dalam satuan waktu. Produktivitas juga dapat dipahami sebagai sebuah sikap mental yang mencakup semangat untuk perbaikan, komunikasi diri melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi, dan harmonisasi kerja. Produktivitas kerja karyawan juga melibatkan penerapan teori dan metode, manajemen yang lebih baik, penghematan biaya, ketepatan waktu, serta penggunaan sistem dan teknologi yang lebih baik. Ini adalah sikap mental yang menekankan upaya berkelanjutan untuk mengadaptasi aktivitas ekonomi dengan perubahan yang terjadi dan juga mencerminkan keyakinan kuat terhadap kemajuan manusia (Ramayani, 2017).

Menurut Siagian (2017), produktivitas kerja mencakup kemampuan memanfaatkan ruang dan fasilitas yang tersedia secara maksimal untuk menghasilkan hasil yang optimal atau bahkan maksimal. Dalam konteks ini, produktivitas kerja yang tinggi menghasilkan keluaran atau output yang lebih besar daripada jumlah masukan atau input yang digunakan. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, penting untuk memelihara sikap mental yang selalu mengejar perbaikan, mengadopsi teknologi dan metode yang lebih efisien, serta memanfaatkan sumber daya yang ada dengan optimal. Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi

Motivasi adalah faktor yang mempengaruhi tingkah laku manusia, mengacu pada dorongan, keinginan, atau kebutuhan yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Istilah ini berasal dari bahasa Latin “more more,” yang berarti dorongan atau gerakan. Dalam konteks manajemen, motivasi berfokus pada sumber daya manusia secara umum dan karyawan secara khusus. Motivasi dalam manajemen berkaitan dengan cara mengarahkan potensi dan energi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2009). Menurut Siagian (2009), motivasi adalah daya penggerak yang memotivasi individu untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi. Ini berarti bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong karyawan untuk berkontribusi secara efektif terhadap keberhasilan organisasi. Pendapat ini berbeda dengan pandangan Edwin B. Flippole, yang menganggap motivasi sebagai keterampilan yang mengarahkan karyawan dan organisasi menuju kesuksesan sekaligus mencapai tujuan individu dan organisasi secara bersamaan.

ISSN 3032-2561

Menurut Samsudin (2010), motivasi adalah proses di mana seseorang atau kelompok kerja dipengaruhi atau didorong dari luar untuk melakukan tindakan tertentu. Dalam konteks ini, manajer berperan dalam memberikan inspirasi, dorongan, dan pengarahan kepada karyawan untuk melakukan tindakan tertentu. Motivasi kerja merujuk pada apa yang mendorong atau memicu semangat individu untuk bekerja. Tingkat motivasi kerja dapat memengaruhi prestasi seseorang dalam pekerjaan mereka. Motivasi kerja adalah alat yang digunakan untuk memotivasi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu sesuai dengan lingkungan kerja mereka. Hal ini menciptakan latar belakang perilaku individu dalam organisasi dan memungkinkan pencapaian tujuan individu dan organisasi secara bersamaan. Motivasi kerja mencakup berbagai faktor yang membangkitkan semangat, keinginan, dan energi dalam individu, yang pada gilirannya memengaruhi perilaku mereka dalam mencapai tujuan yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Kompensasi

Kompensasi adalah penghasilan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Besarannya sangat penting bagi karyawan dan dapat memengaruhi produktivitas, loyalitas, dan kesediaan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga berbagai bentuk penghargaan seperti bonus, tunjangan, dan jaminan penghidupan. Penting untuk diingat bahwa kompensasi merupakan biaya bagi perusahaan, dan perusahaan harus memastikan bahwa nilai kinerja karyawan lebih besar daripada kompensasi yang mereka terima. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mencapai keuntungan dan menjaga kelangsungannya.

Menurut Hasibuan (2016), kompensasi mencakup semua bentuk imbalan yang diterima karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Pandangan lain, seperti yang disampaikan oleh Handoko (2014), menyatakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Pemberian penghargaan kepada karyawan atas prestasi positifnya dapat menjadi motivasi bagi mereka untuk mencapai kesuksesan di tempat kerja. Selain imbalan finansial, kompensasi juga dapat mencakup aspek pengakuan, peluang, dan promosi di dalam organisasi. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berhubungan dengan aspek finansial, tetapi juga memengaruhi motivasi dan perkembangan karyawan di perusahaan.

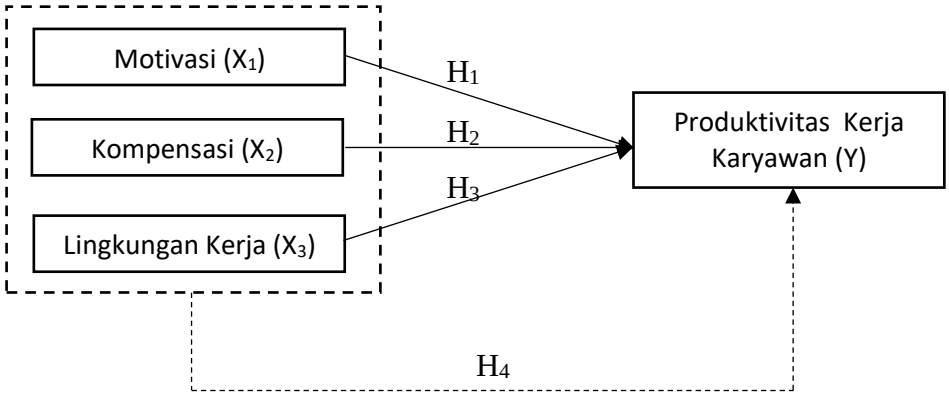
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan dan produktivitas mereka. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan menjalankan aktivitas sehari-hari mereka, dan kualitas lingkungan ini dapat memengaruhi kinerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, sementara lingkungan kerja yang tidak memadai dapat merusak kinerja karyawan. Menurut berbagai sumber seperti Sunyoto (2018), lingkungan kerja mencakup semua aspek yang ada di sekitar karyawan, baik fisik maupun non-fisik. Ini termasuk suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, serta kesesuaian tempat kerja dan peralatan kerja (Isyandi, 2016). Lingkungan kerja yang baik adalah yang mempertimbangkan faktor-faktor ini sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan efisien (Sedarmayati, 2017).

Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan menciptakan kepuasan kerja mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Motivasi karyawan dapat ditingkatkan oleh lingkungan kerja yang positif. Selain itu, kompensasi yang adil juga dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dan motivasi mereka untuk bekerja dengan baik.

ISSN 3032-2561

Kerangka Berfikir



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Sumber: data diolah (2023)

Hipotesis

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

H_1 : diduga bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera.

H_2 : diduga bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera.

H_3 : diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera.

H_4 : diduga motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera.

III. METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah: 1) Motivasi (X_1); 2) Kompensasi (X_2); 3) Lingkungan Kerja (X_3); dan 4) Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menitikberatkan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrumen penelitian, dan analisis statistik untuk menguji hipotesis. Menurut Sugiyono (2017), metode kuantitatif berakar pada *filosofi positivisme* dan fokus pada pengumpulan informasi melalui alat penelitian berbasis statistik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2017) mendefinisikan populasi sebagai kumpulan objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk studi. Populasi dalam penelitian ini adalah

ISSN 3032-2561

seluruh 60 karyawan PT Kris Cargo Bahtera. Sampel dipilih menggunakan teknik simpel random sampling karena populasi homogen, setiap anggota populasi punya peluang yang sama, dan mudah diambil secara acak. Jumlah sampel karyawan, sebanyak 53 orang, dihitung menggunakan rumus Slovin sebagaimana dikutip oleh Riduwan (2004).

Definisi Oprasional Variabel

Variabel penelitian adalah aspek yang ditetapkan oleh peneliti untuk analisis dan mendapatkan informasi serta kesimpulan (Sugiyono, 2006). Dalam penelitian ini, ada dua kelompok variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Berikut adalah pengukuran untuk setiap variabel yang diusulkan dalam penelitian ini:

1. Motivasi (X_1)
   Indikator motivasi yang digunakan (Maslow, 2007):
   a. Kebutuhan Fisiologis
   b. Kebutuhan akan rasa aman
   c. Kebutuhan akan social
   d. Kebutuhan akan penghargaan
   e. Kebutuhan aktualisasi diri
2. Kompensasi (X_2)
   Indikator kompensasi yang digunakan (Singodimedjo, 2009):
   a. Gaji
   b. Tunjangan
   c. Insentif dan bonus
   d. Fasilitas
3. Lingkungan Kerja (X_3)
   Indikator lingkungan kerja yang digunakan (Sedarmayanti, 2016):
   a. Pencahayaan di ruang kerja
   b. Sirkulasi udara di ruang kerja
   c. Kebisingan
   d. Penggunaan warna
   e. Kelembaban udara
   f. Fasilitas
   g. Hubungan kerja
4. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
   Indikator produktivitas kerja karyawan yang digunakan (Sutrisno, 2018):
   a. Kemampuan
   b. Meningkatkan Hasil yang Dicapai
   c. Semangat Kerja
   d. Pengembangan Diri
   e. Mutu
   f. Efisien

Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang diukur dalam bentuk angka, termasuk data interval dan data rasio (Kuncoro, 2013). Sumber data melibatkan dua jenis:

1. Data primer, diperoleh langsung melalui kuesioner yang disebar kepada responden.
2. Data sekunder, berasal dari PT Kris Cargo Bahtera, termasuk informasi tentang karyawan, absensi karyawan, dan daftar penilaian karyawan.

ISSN 3032-2561

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup:

1. Kuesioner: Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Penggunaan metode pengukuran Likert digunakan untuk mengukur sikap dan persepsi responden terhadap pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap keputusan produktivitas kerja karyawan di PT Kris Cargo Bahtera.
2. Studi Pustaka: Teknik studi kepustakaan digunakan untuk menggali teori, rujukan, dan pengetahuan dari literatur dan sumber tertulis seperti buku, artikel, jurnal, laporan, dan penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian.
3. Pengamatan (Observasi): Observasi langsung dilakukan untuk memantau produktivitas kerja karyawan di PT Kris Cargo Bahtera, dengan tujuan mendapatkan data yang berkaitan dengan objek yang diamati.
4. Dokumentasi: Data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian diperoleh dari dokumen seperti gambaran umum perusahaan, visi dan misi perusahaan, serta data karyawan PT Kris Cargo Bahtera.

Teknik Analisis Data

1. **Uji Validitas**
   Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur sesuatu yang diinginkan. Untuk menguji signifikansi, membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel dengan *degree of freedom* (df) = n – 2. Jika Rhitung lebih besar dari Rtabel dan memiliki korelasi positif, maka pertanyaan tersebut dianggap valid. Dengan kata lain, jika skor pertanyaan memiliki korelasi positif dengan total skor variabel, maka pertanyaan itu dianggap valid. Jumlah sampel (n) dalam penelitian ini adalah 53, dan taraf signifikansinya adalah 0,05.
2. **Uji Reliabilitas**
   Uji reliabilitas dilakukan pada item-item pertanyaan yang telah dinyatakan valid. Tes ini mengukur sejauh mana kuesioner, sebagai indikator variabel atau konstruk tertentu, dapat diandalkan atau dipercaya. Kuesioner dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,60.
3. **Uji Asumsi Klasik**
   a. Uji Normalisasi
      Data yang baik untuk penelitian adalah data yang berdistribusi normal, yang dapat diuji dengan membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Data yang berdistribusi normal akan mengikuti garis diagonal, sedangkan data yang tidak berdistribusi normal akan menjauh dari garis diagonal. Ghozali (2006) menjelaskan bahwa untuk menentukan normalitas, kita dapat melihat sebaran data apakah mengikuti garis diagonal atau tidak. Selain itu, uji normalitas Kolmogorov-Smirnov juga digunakan, dengan nilai signifikansi (Sig) > 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal, dan Sig < 0,05 menunjukkan sebaliknya.
   b. Uji Multikolinieritas
      Uji multikolinieritas digunakan untuk mengecek apakah ada kemiripan antara variabel bebas dalam satu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi antar variabel independen. Identifikasi multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance. Dalam model regresi yang bebas dari multikolinearitas, nilai tolerance seharusnya di atas 0,1 dan nilai VIF seharusnya di bawah 10. Selain itu, jika ada korelasi yang sangat tinggi antar variabel independen (lebih dari 0,5), maka terdapat masalah multikolinieritas.
   c. Uji Heterokedastisitas

ISSN 3032-2561

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah ada variasi varian yang tidak seragam pada residual dalam model regresi. Heteroskedastisitas terjadi jika terdapat pola tertentu dalam sebaran residual, seperti pola titik yang berubah-ubah. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami heteroskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas menilai apakah ada hubungan linier signifikan antara variabel dependen dan independen dalam sebuah model regresi. Jika hasil uji menunjukkan nilai signifikansi (Deviation from Linearity) > 0,05, maka ada hubungan linier antara keduanya. Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05, tidak ada hubungan linier (Priyanto, 2017).

5. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam persamaan tersebut, perubahan variabel independen akan mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2012). Persamaan regresi:

$$Y = 1{,}603 + 0{,}519\,X_1 + 0{,}846\,X_2 + 0{,}256\,X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

α : Konstanta

β_1 : Koefisien Regresi variabel Motivasi

β_2 : Koefisien Regresi variabel Kompensasi

β_3 : Koefisien Regresi variabel Lingkungan Kerja

X_1 : Motivasi

X_2 : Kompensasi

X_3 : Lingkungan Kerja

ε : Standar error, kesalahan baku

ISSN 3032-2561

6. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji-t (t-test) digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen individu, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap konstan dalam regresi berganda. Ini mengukur sejauh mana satu variabel independen secara individu mempengaruhi variasi dalam variabel dependen (Ghozali, 2013).

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji kecocokan model yang menunjukkan pengaruh simultan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Ini mengukur apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dalam model (Ghozali, 2013).

7. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa baik model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilainya berkisar antara 0 dan 1, dengan nilai yang mendekati 1 menandakan model yang lebih baik dalam menjelaskan variabel dependen. R2 mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
$X_{1.1}$	0,545	0,265	Valid
$X_{1.2}$	0,510	0,265	Valid
$X_{1.3}$	0,586	0,265	Valid
$X_{1.4}$	0,523	0,265	Valid
$X_{1.5}$	0,675	0,265	Valid
$X_{1.6}$	0,708	0,265	Valid
$X_{1.7}$	0,692	0,265	Valid
$X_{1.8}$	0,512	0,265	Valid
$X_{1.9}$	0,548	0,265	Valid
$X_{1.10}$	0,513	0,265	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Semua pernyataan dalam variabel motivasi, yang terdiri 10 pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian karena nilai korelasi R hitung lebih besar daripada R tabel.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
$X_{2.1}$	0,610	0,265	Valid
$X_{2.2}$	0,603	0,265	Valid
$X_{2.3}$	0,681	0,265	Valid
$X_{2.4}$	0,604	0,265	Valid
$X_{2.5}$	0,721	0,265	Valid
$X_{2.6}$	0,633	0,265	Valid

ISSN 3032-2561

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
$X_{2.7}$	0,502	0,265	Valid
$X_{2.8}$	0,517	0,265	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Semua pernyataan dalam variabel kompensasi, yang terdiri 8 pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian karena nilai korelasi R hitung lebih besar daripada R tabel.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
$X_{3.1}$	0,543	0,265	Valid
$X_{3.2}$	0,590	0,265	Valid
$X_{3.3}$	0,598	0,265	Valid
$X_{3.4}$	0,545	0,265	Valid
$X_{3.5}$	0,509	0,265	Valid
$X_{3.6}$	0,642	0,265	Valid
$X_{3.7}$	0,591	0,265	Valid
$X_{3.8}$	0,539	0,265	Valid
$X_{3.9}$	0,595	0,265	Valid
$X_{3.10}$	0,593	0,265	Valid
$X_{3.11}$	0,528	0,265	Valid
$X_{3.12}$	0,586	0,265	Valid
$X_{3.13}$	0,503	0,265	Valid
$X_{3.14}$	0,503	0,265	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Semua pernyataan dalam variabel lingkungan kerja, yang terdiri 14 pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian karena nilai korelasi R hitung lebih besar daripada R tabel.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y_1	0,811	0,265	Valid
Y_2	0,820	0,265	Valid
Y_3	0,687	0,265	Valid
Y_4	0,647	0,265	Valid
Y_5	0,834	0,265	Valid
Y_6	0,822	0,265	Valid
Y_7	0,796	0,265	Valid
Y_8	0,623	0,265	Valid
Y_9	0,722	0,265	Valid
Y_{10}	0,813	0,265	Valid
Y_{11}	0,797	0,265	Valid
Y_{12}	0,814	0,265	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

ISSN 3032-2561

Semua pernyataan dalam variabel produktivitas kerja karyawan, yang terdiri 12 pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian karena nilai korelasi R hitung lebih besar daripada R tabel.

ISSN 3032-2561

2. Uji Realibilitas

Tabel 4 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,799	0,06	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,756	0,06	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,834	0,06	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,937	0,06	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) memiliki tingkat reliabilitas yang baik, dengan nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,799, 0,756, dan 0,834. Variabel produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki reliabilitas yang sangat tinggi, dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,937. Secara keseluruhan, semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan dalam mengukur konsep yang diteliti.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			53
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		6.16740879
Most Extreme Differences	Absolute		.112
	Positive		.076
	Negative		-.112
Test Statistic			.112
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.060
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.055
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.049
		Upper Bound	.061

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Tabel 5 menunjukkan hasil uji normalitas dalam uji statistika *Kolmogorov-Smirnov*. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,06, yang lebih besar dari tingkat signifikansi umumnya digunakan (0,05). Ini menunjukkan bahwa model regresi cenderung memiliki distribusi yang mendekati normal, karena nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang biasanya digunakan untuk menentukan normalitas data.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

Coefficients[a]

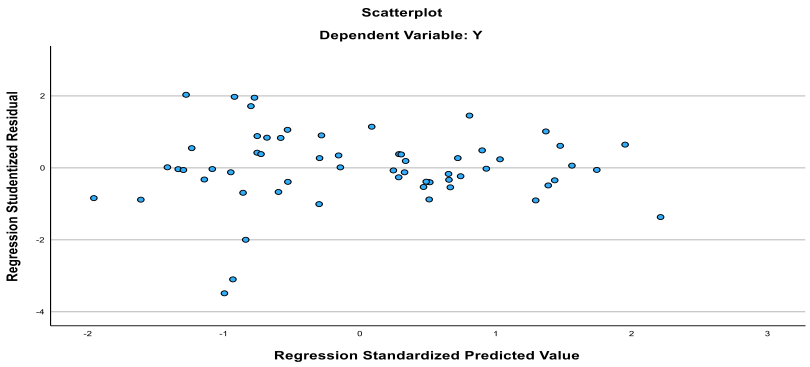
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.603	5.740		.279	.781		
	Motivasi	.519	.207	.355	2.500	.015	.630	1.588
	Kompensasi	.846	.120	.650	7.035	<,001	.597	1.675
	Lingkungan Kerja	.256	.087	.234	2.940	.005	.806	1.241

ISSN 3032-2561

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Dari Tabel 4.16, nilai tolerance variabel-variabel berada di bawah 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) melebihi 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antara variabel bebas dalam data penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Uji Heterokedastisitas

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan pola scatterplot yang acak, tanpa pola tertentu. Titik-titik tersebar secara merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Tabel 6 Hasil Uji Linearitas

Variabel Independen	*Sig. Deviation from Linearity*	Taraf Signifikan
Motivasi (X_1)	0,482	0,05
Kompensasi (X_2)	0,648	0,05
Lingkungan Kerja (X_3)	0,104	0,05

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada variable independen X_1, X_2 dan X_3 diketahui nilai Sig. Deviation from Linearity > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel indeppenden X_1, X_2 dan X_3 dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

5. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.603	5.740		.279	.781		
	Motivasi	.519	.207	.355	2.500	.015	.630	1.588
	Kompensasi	.846	.120	.650	7.035	<,001	.597	1.675
	Lingkungan Kerja	.256	.087	.234	2.940	.005	.806	1.241

ISSN 3032-2561

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Persamaan regresi:

$$Y = 1{,}603 + 0{,}519\,X_1 + 0{,}846\,X_2 + 0{,}256\,X_3 + \varepsilon$$

Penjelasan persamaan regresi:

a. Ketika motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja semuanya bernilai nol, produktivitas kerja karyawan tetap pada nilai 1,603, yang merupakan nilai konstan.
b. Setiap peningkatan 1% dalam motivasi (X_1) menghasilkan peningkatan sebesar 0,519 dalam produktivitas kerja karyawan.
c. Setiap peningkatan 1% dalam kompensasi (X_2) menghasilkan peningkatan sebesar 0,846 dalam produktivitas kerja karyawan.
d. Setiap peningkatan 1% dalam lingkungan kerja (X_3) menghasilkan peningkatan sebesar 0,256 dalam produktivitas kerja karyawan.

6. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Tabel 8 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.603	5.740		.279	.781		
	Motivasi	.519	.207	.355	2.500	.015	.630	1.588
	Kompensasi	.846	.120	.650	7.035	<,001	.597	1.675
	Lingkungan Kerja	.256	.087	.234	2.940	.005	.806	1.241

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial):

Variabel Motivasi (X_1)

H_0: Variabel independen Motivasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.

H_1: Variabel independen Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.

Berdasarkan Tabel 8 analisis uji T adalah besarnya nilai t_{hitung} pada variabel Motivasi (X_1) adalah sebesar 2.500 dengan tingkat signifikansi adalah 0,05. Karena 0,015 < 0,05 dan 2.500 > 2,009 maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Variabel Kompensasi (X_2)

H_0: Variabel independen Kompensasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.

H_1: Variabel independen Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.

Berdasarkan Tabel 4.21 analisis uji T adalah besarnya nilai t_{hitung} pada variabel Kompensasi (X_2) adalah sebesar 7.035 dengan tingkat signifikansi adalah 0,05. Karena 0,001 < 0,05 dan 7.035 > 2,009 maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

H_0: Variabel independen Lingkungan Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.

H_1: Variabel independen Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.

ISSN 3032-2561

Berdasarkan Tabel 4.21 analisis uji T adalah besarnya nilai t_{hitung} pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) adalah sebesar 2.940 dengan tingkat signifikansi adalah 0,05. Karena 0,005 < 0,05 dan 2.940 > 2,009 maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

ISSN 3032-2561

a. Uji F (Simultan)

Tabel 9 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	914.804	3	304.935	7.609	<,001[b]
	Residual	2244.179	49	40.075		
	Total	3158.983	52			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Perumusan hipotesis uji T (simultan)

H_0: Variabel independen Motivasi (X_1), Kompensai (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.

H_1: Variabel independen Motivasi (X_1), Kompensai (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.

Berdasarkan Tabel 9 analisis uji ANOVA atau F adalah besarnya nilai f_{hitung} sebesar 7.609 dengan tingkat signifikansi adalah 0,001. Karena 0,001 < 0,05 dan 7.609 > 2,79 maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

7. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R2)

Tabel 4. 1 Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883[a]	.779	.767	3.530

a. Predictors: (Constant), X3, X2A, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Dari tabel 4.17 di atas terlihat bahwa *adjusted* R^2 sebesar 0,767 yang berarti bahwa 76,7% variansi produktivitas kerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh faktor variabel diluar variabel penelitian yang diteliti.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian pada karyawan PT Kris Cargo Bahtera menemukan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan di perusahaan ini dianggap baik.

Hasil uji statistik regresi menunjukkan bahwa T hitung (2,500) lebih besar daripada T tabel (2,009), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015 (kurang dari 0,05). Selain itu, koefisien regresi positif sebesar 0,519. Dengan demikian, hipotesis H_1 dalam penelitian ini terbukti, yaitu

ISSN 3032-2561

"motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Kris Cargo Bahtera."

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Liana (2020) dan Agustini & Dewi (2019) pada perusahaan lain. Motivasi dilihat sebagai pendorong utama yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan perusahaan. Investasi dalam pelatihan karyawan, menciptakan lingkungan kerja positif, menetapkan tujuan yang jelas, dan memberikan kesempatan berpartisipasi juga berperan penting dalam menjaga tingkat motivasi. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi juga mempengaruhi motivasi karyawan. Oleh karena itu, pemantauan rutin terhadap tingkat motivasi karyawan dapat membantu mengidentifikasi perubahan yang diperlukan. Hal ini juga berdampak pada penerapan insentif yang sesuai untuk mendukung tingkat motivasi yang tinggi. Keseluruhan, fokus pada motivasi karyawan di PT Kris Cargo Bahtera telah membantu meningkatkan produktivitas kerja dan berdampak positif pada hasil perusahaan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam penelitian terhadap karyawan PT Kris Cargo Bahtera, hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji statistik regresi mendukung temuan ini, dengan T hitung sebesar 7,035 yang melebihi T tabel (2,009), dan nilai signifikansi (0,001) lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan (0,05). Koefisien regresi sebesar 0,846 juga mengindikasikan hubungan positif antara kompensasi dan produktivitas kerja.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti studi yang dilakukan oleh Labudo (2013) terhadap PT Sinar Galesong Pratama cabang Manado dan penelitian oleh Agustini & Dewi (2019) di Single Fin Restaurant & Bar Bali, yang juga menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini menyoroti pentingnya strategi kompensasi yang adil dan menguntungkan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT Kris Cargo Bahtera. Kompensasi dilihat sebagai bentuk penghargaan yang memotivasi karyawan dan mengakui kontribusi mereka dalam kinerja yang baik. Strategi penggajian yang mengaitkan kompensasi dengan kinerja dan pengembangan karyawan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan berkelanjutan. Melalui manajemen kompensasi yang bijak, perusahaan dapat membangun budaya organisasi yang mendukung dan berdampak positif pada seluruh organisasi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian terhadap karyawan PT Kris Cargo Bahtera menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja mereka. Hasil analisis deskriptif mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di perusahaan ini dinilai baik oleh karyawan. Temuan ini didukung oleh uji statistik regresi, di mana T hitung sebesar 2,940, melebihi nilai T tabel sebesar 2,009, dan nilai signifikansi sebesar 0,005, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Koefisien regresi sebesar 0,256 juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fadillah (2013), di mana lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan T hitung yang tinggi dan nilai signifikansi yang rendah. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya lingkungan kerja yang mendukung dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT Kris Cargo Bahtera. Lingkungan yang memotivasi kreativitas dan kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Motivasi karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja membantu dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan arahan pimpinan, menghasilkan peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta kesejahteraan mental dan emosional yang lebih baik. Lingkungan yang positif juga berperan

ISSN 3032-2561

penting dalam menjaga dan menarik bakat terbaik, mendorong kolaborasi, inovasi, dan perkembangan karier karyawan. Memahami peran penting lingkungan kerja yang mendukung membantu perusahaan dalam mengadopsi perubahan yang dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

4. **Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

   Penelitian terhadap karyawan PT Kris Cargo Bahtera menunjukkan hasil positif terkait produktivitas kerja mereka berdasarkan analisis deskriptif. Lebih lanjut, penelitian ini menegaskan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji regresi mengungkapkan F hitung yang signifikan sebesar 7,609, melampaui nilai F tabel sebesar 2,79, dengan signifikansi 0,001 yang lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Nilai Adjusted R Square (R2) sebesar 0,767 menunjukkan bahwa sekitar 76,7% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja, sementara faktor lain di luar variabel yang diteliti mempengaruhi sisanya sekitar 23,3%.

   Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purwanto (2016), yang juga menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada produktivitas kerja.

   Dengan demikian, penelitian ini menyoroti pentingnya motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang mendukung dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas diukur sebagai hasil dari kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan dalam periode waktu tertentu. Implikasinya adalah perusahaan perlu menerapkan pendekatan yang komprehensif dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk kebijakan kompensasi yang adil dan memotivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Peningkatan keterampilan dan peluang karier juga berperan dalam menjaga motivasi karyawan. Proses pemantauan yang berkelanjutan membantu perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan. Dengan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor ini, PT Kris Cargo Bahtera dapat mengambil tindakan yang sesuai untuk menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas karyawan secara berkelanjutan, sambil juga mempertimbangkan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera artinya, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.
2. Variabel Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera artinya, menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan
3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera artinya, menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.
4. Variabel Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara besamaan (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera. Variabel yang memiliki hubungan paling dominan dalam produktivitas kerja karyawan yaitu variabel kompensasi (X_2). Hal ini dikarenakan peningkatan kompensasi

ISSN 3032-2561

berpotensi meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan mendorong motivasi dan keterikatan yang lebih kuat terhadap tugas kerja yang diberikan.

Saran

1. **Bagi PT Kris Cargo Bhatera**
   Perusahaan dapat merancang dan menerapkan kebijakan yang komprehensif, antara lain meningkatkan motivasi karyawan melalui pengakuan prestasi dan peluang pengembangan, memperbaiki sistem kompensasi yang lebih adil dan responsif terhadap kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman yang mendukung kreativitas. Dengan mengoptimalkan interaksi positif antara motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja, perusahaan dapat mendorong produktivitas yang tinggi dan berkelanjutan.
2. **Bagi Peneliti Selanjutnya**
   Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk menggali faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, dukungan atasan, peluang pengembangan karir, dan faktor psikologis lainnya dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang bagaimana produktivitas dapat ditingkatkan di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abraham H Maslow. (2007). *Motivasion and Personality*. Jakarta: Rajawali.

Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.

Fadillah, B., Widodo, H. D., & Budiatmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.

Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kriscargo.co.id. (2017, November). *Tentang PT Kris Cargo Bahtera*. Tersedia: http://www.kriscargo.co.id/. [31 Juli 2023]

Kuncoro. (2013). *Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Erlangga.

Labudo, Y. (2013). Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).

Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 65-72.

Nugroho, Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.

Priyanto, Duwi. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi.

ISSN 3032-2561

Purwanto, A. B. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 2(1).

Riduwan. (2004). *Metode Observasi dan Penelitian* Jakarta: Rineka Cipta.

Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Simbolon, Sahat. (2020). *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.

Simbolon, Sahat. (2020). *Prestasi Kerja Karyawan PT. Jayatech Palmindo Kabupaten Deli Serdang*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.

Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitaif*. Bandung: Alfabeta.

Widyawati, N., Marzuki, S., Kristiawati, I., Arisanti, D., Cahyani, K. G., & Nisa, K. (2022). Pembinaan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Melalui Pelatihan Digitalisasi Marketing Sebagai Peningkatan Omset UMKM. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, *3*(2), 701-705.

Prastyorini, J. (2020). Pengaruh Spreader Twinlift RGT, Reliability RGT, Availability Head Truck dan Ketrampilan Operator terhadap Produktivitas Peti Kemas.