

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERUMDA PASAR MANGU GIRI SEDANA DI BADUNG

Luh Putu Meilya Widyasti¹⁾, Ni Made Dwi Puspitawati²⁾, Gde Bayu Surya Parwita³⁾
^{1, 2, 3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: Meilyawdyst@gmail.com¹⁾

ABSTRACT

Human resources in a company play an important role. Companies must be able to build and increase work productivity in their environment. In increasing the productivity of its employees, the company employs several methods, including the application of reasonable compensation, motivating applications, and the creation of conducive working conditions. This research aims to determine and analyze the influence of the physical work environment, compensation, and motivation on employee work productivity at the Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Office in Badung.

The population in this study was all 35 employees of the Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Office in Badung. In this study, the sample size was determined using a saturated sample, namely all 35 employees of the Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Office in Badung, with the data collection method using a questionnaire. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis.

The results of the analysis show that (1) the physical work environment has a positive and significant effect on employee work productivity at the Pasar Mangu Giri Public Housing Office Sedana in Badung; (2) compensation has a positive and significant effect on employee work productivity at the Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Office in Badung; and (3) work motivation has a positive and significant effect on employee work productivity at the Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Office in Badung.

Keywords: Physical Work Environment, Compensation, Work Productivity, Motivation

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting (Sembiring dan Winarto, 2020). Dengan adanya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan penting, perusahaan harus dapat membangun dan meningkatkan produktivitas kerja di lingkungannya. Dalam meningkatkan produktivitas karyawannya, perusahaan menempuh beberapa cara, melalui penerapan kompensasi yang wajar, penerapan yang memotivasi, penciptaan kondisi kerja yang kondusif.

Produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Putra & Mujiati, 2022). Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan yang sesuai dengan definisi lingkungan kerja fisik menurut Wandari & Mujiati (2021) Lingkungan kerja merujuk pada faktor-faktor eksternal di dalam sebuah organisasi, yang dapat bersifat fisik maupun non-fisik. Aspek fisik mencakup elemen-elemen seperti peralatan kerja, suhu lingkungan, kebisingan, tata letak ruang kerja, serta hal-hal seperti penyumbatan dan ketebalan. komponen non-fisik

mencakup hubungan organisasi, seperti interaksi antara atasan dan bawahan, serta kerjasama antara rekan kerja, yang berperan penting dalam mendukung produktivitas karyawan dan berpotensi meningkatkannya. Yuliandari dkk. (2018), menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai yang artinya, lingkungan kerja dibuat nyaman mungkin untuk membuat pegawai meningkatkan produktivitas kerjanya. dengan memberikan kenyamanan lingkungan kerja bagi pegawai maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah kompensasi. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Priatna, dkk. (2020), menemukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya bahwa jika kompensasi yang diterima pekerja meningkat maka diperkirakan produktivitas tenaga kerja akan meningkat pula. karena kompensasi erat kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja. kompensasi berdampak pada motivasi dan produktivitas karyawan. untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya perbaikan dan peningkatan faktor kompensasi.

Selain faktor lingkungan kerja fisik dan kompensasi, juga terdapat motivasi kerja. Menurut Afandi

(2018); Diputra, *et al.* (2021); Rahayuni, *et al.* (2022) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Hairo & Martono (2019) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang artinya bahwa motivasi yang lebih baik untuk bekerja akan menyebabkan produktivitas karyawan yang lebih tinggi diterima.

Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan perdagangan yang bertanggung jawab untuk mengelola pasar-pasar di seluruh Kabupaten Badung, Provinsi Bali. Perumda dengan kantor pusat di Mengwi, Kabupaten Badung ini menjalankan aktivitas bisnis utama; revitalisasi pasar rakyat, meningkatkan kinerja usaha perdagangan, stabilisasi harga pangan, dan memberikan tempat UMKM.

Organisasi ini memiliki visi untuk menjadi entitas yang berkelanjutan dan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pengguna pasar, dengan tujuan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan memberikan kontribusi kepada Pendapatan Asli Daerah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pegawai Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Badung, terdapat beberapa isu yang dihadapi. Seperti kendala yang timbul dalam lingkungan kerja fisik mengenai ruang kerja yang kurang memadai akibatnya sirkulasi udara di dalam ruangan terasa kurang nyaman

dan membuat pegawai sering mengeluh kepanasan, lalu adanya permasalahan yang menyangkut kompensasi pegawai yang tidak menerima tunjangan secara merata karena tunjangan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan dan waktu pemberiannya juga tidak menentu, dan mengakibatkan kurangnya motivasi pegawai untuk semangat dalam bekerja, kemudian terjadinya ketidakstabilan dalam realisasi target selama setahun yang dimana ini dapat menghambat produktivitas perusahaan.

Tabel 1.2
Data Realisasi Target
Perumda Pasar Mangu Giri Sedana
Bulan Januari – Desember 2022

No.	Bulan	Target	Realisasi	Presentase (%)
1.	Januari	1,745,681,607.00	1,433,457,882.67	82.11%
2.	Februari	1,745,681,607.00	1,222,383,044.67	70.02%
3.	Maret	1,745,681,607.00	1,507,739,489.00	86.37%
4.	April	1,919,931,607.00	1,528,360,279.33	79.60%
5.	Mei	2,692,891,607.00	1,655,131,831.00	61.46%
6.	Juni	2,692,891,607.00	1,719,235,047.00	63.84%
7.	Juli	1,963,831,607.00	1,083,118,643.67	55.15%
8.	Agustus	1,919,911,607.00	1,176,805,855.00	61.29%
9.	September	1,919,911,607.00	1,289,981,588.67	67.19%
10.	Oktober	1,745,618,607.00	1,290,089,588.67	73.90%
11.	November	1,745,681,607.00	1,329,595,270.00	76.16%
12.	Desember	1,763,551,607.00	1,748,510,221.00	99.15%
	Jumlah	23,601,266,284.00	16,984,408,740.68	73.02%

Sumber : Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dikatakan bahwa tingkat realisasi target pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Badung selama setahun mengalami penurunan dan kenaikan yang secara signifikan, dengan persentase tahun 2022 hanya 73,02% yang mampu terpenuhi dari target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masih belum maksimal. Kinerja pegawai yang kurang baik ini akan berakibat buruk pada pencapaian tujuan dari perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan

beberapa pegawai, menyebutkan bahwa mereka tidak mampu memenuhi target disebabkan karena merasa apa yang diterima kurang sesuai dengan apa yang diharapkan pemicu menurunnya produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah pemberian tunjangan, motivasi untuk semangat dalam bekerja dan kondisi tempat kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Di Badung”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Goal-Setting Theory

Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* merupakan teori penentuan sasaran berkaitan dengan hubungan antar orang-orang dan tujuan, ini termasuk bagaimana orang menetapkan tujuan, bagaimana mereka bereaksi terhadap individu dan bagaimana mereka menggunakannya untuk mencapai perubahan perilaku (Cham, dkk., 2019). Tujuan suatu perusahaan yaitu mengelola sumber daya manusia yang ada agar berhasil mencapai tujuan dari perusahaan atau sebuah organisasi.

Peningkatan produktivitas kerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan atau instansi pemerintahan maupun swasta untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil ini. Selain itu Perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor pendukung untuk mempertahankan produktivitas kerja pegawai dan

mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai produktivitas kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *Goal - Setting Theory*, produktivitas kerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan kinerja dan pekerjaan mereka di identikkan sebagai tujuannya

2. Produktivitas Kerja

Menurut Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Produktivitas kerja yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi, maka sasaran kinerja pegawai dalam suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan (Jenita, 2023).

3. Lingkungan kerja

Menurut Wandari, dkk. (2021) Lingkungan kerja adalah variabel luar manusia, baik fisik maupun non fisik dalam sebuah organisasi. Komponen fisik ini digabungkan peralatan kerja, suhu di dalam lingkungan kerja, menyumbat dan ketebalan, keributan, wilayah ruang kerja, sedangkan non fisik meliputi koneksi kerja yang berbentuk organisasi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan yang mendukung karyawan produktivitas sehingga produktivitas akan meningkat.

4. Kompensasi

Menurut Ariandi (2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja.

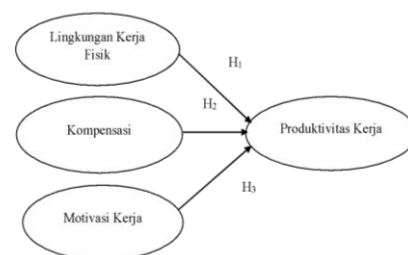
5. Motivasi Kerja

Menurut Supardi, dkk. (2021) motivasi adalah dorongan untuk membangkitkan semangat dalam melakukan aktivitas kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Ada banyak faktor motivasi yang sangat berpengaruh di tempat kerja, yang menjadi pendorong bagi karyawan. Perusahaan memberikan motivasi sebagai penggerak utama. Motivasi akan mendorong seseorang untuk kreatif dan menggunakan segala kemampuan dan kekuatannya untuk mencapai prestasi terbaik di tempat kerja, sehingga hal ini sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

1. Model Penelitian

Gambar 3.2



Metode Penelitian

Adapun model penelitian dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 3.2 diatas.

2. Hipotesis

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

H₂: Kompensasi berpengaruh positif terhadap terhadap Produktivitas Kerja.

H₃: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja.

IV. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Di Badung yang berlokasi di jalan I Gusti Ngurah Rai Mengwi Kabupaten Badung Bali 80351 Indonesia, phone (0361) 829943. Latar belakang pemilihan lokasi ini karena ditemukan masalah berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Di Badung.

2. Objek Penelitian

Adapun obyek dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Di Badung.

3. Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua macam variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik (X₁), Kompensasi (X₂) Dan Motivasi Kerja (X₃). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y).

4. Jenis dan Sumber Data

a) Jenis Data

- 1) Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengukuran atas jawaban oleh responden dalam bentuk angka-angka yang terdapat pada kuesioner.
- 2) Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu hasil wawancara responden dan gambaran umum tempat penelitian seperti sejarah perusahaan, beserta struktur organisasi.

b) Sumber Data

- 1) Dalam hal ini, data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuisioner yang disebarkan peneliti kepada responden, yaitu pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Di Badung.
- 2) Dalam penelitian ini data sekunder yang dikumpulkan bersumber dari internal Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Di Badung. yaitu data tentang sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan, produk perusahaan, fungsi masing- masing bagian dalam struktur organisasi dan sumber-sumber artikel dari media digital juga internet.

5. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru yang ada di SMP Negeri 2 Gianyar sebanyak 60 guru.

b) Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dengan metode sensus. Menurut Sugiyono (2018) Teknik sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel dimana jumlah sampel adalah seluruh jumlah populasi yang ada. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah 60 orang.

6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner

7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Uji Instrumen
 - 1) Uji Validitas
Uji validitas digunakan untuk menguji indikator atau butir-butir pernyataan kuesioner. Jika koefisien korelasi $> 0,30$ maka item pernyataan adalah valid.
 - 2) Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas digunakan untuk menguji variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbrach alpha $> 0,60$.
- b) Analisis Regresi Linear Berganda
Analisis regresi linier berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$
 Keterangan:
 Y:Produktivitas kerja, a:Nilai konstanta, X_1 :Variabel lingkungan kerja fisik, X_2 :Variabel kompensasi, X_3 :Variabel motivasi kerja, β_1 :Koefisien regresi (X_1),

β_2 :Koefisien regresi (X_2),
 β_3 :Koefisien regresi (X_3).

- c) Uji Asumsi Klasik
 - 1) Uji Normalitas
Menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas residual digunakan uji yaitu statistik non-parametrik KolmogorovSmirnov (K-S)
 - 2) Uji Multikolinearitas
Uji multikolinearitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika tolerance $> 10\%$ dan VIF $< 10\%$, maka tidak terjadi multikolinearitas. Jika tolerance $> 10\%$ dan VIF $< 10\%$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
 - 3) Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas yaitu digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai probabilitas signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- d) Uji Kelayakan Model
 - 1) Analisis Korelasi Berganda
Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yaitu variabel bebas dan variabel terikat.
 - 2) Analisis Determinasi
Menurut Sugiyono (2018) analisis determinasi digunakan

mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dinyatakan dalam presentase. Rumus analisis determinasi yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D: Koefisien determinasi,

r^2 : Koefisien korelasi

3) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai t dihitung dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%, jika tingkat signifikan $< 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial variabel independent pada variabel dependent. Jika hasil dari uji t adalah signifikan maka artinya variabel bebas mempengaruhi secara parsial variabel terikat.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrument Penelitian

a) Uji Validitas

Semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,30$ sehingga semua variabel tersebut dinyatakan valid

b) Uji Reliabilitas

Masing - masing dari variabel memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ sehingga variabel dikatakan reliabel.

2. Analisis Data

a) Penilaian responden mengenai lingkungan kerja fisik (X1)

Dapat dilihat bahwa dari 5 indikator lingkungan kerja fisik, indikator kedua memiliki jumlah skor terendah dengan rata - rata yaitu sebesar 2,54 yang berarti tidak baik. Sedangkan indikator keempat memiliki nilai tertinggi dengan rata

- rata yaitu 3,42 yang berarti cukup baik.

b) Penilaian responden mengenai kompensasi (X2)

Dapat dilihat bahwa dari 4 indikator kompensasi, indikator kedua memiliki jumlah skor terendah dengan rata - rata yaitu sebesar 2,11 yang berarti tidak baik. Sedangkan indikator keempat memiliki nilai tertinggi dengan rata - rata yaitu 2,94 yang berarti cukup baik.

c) Penilaian responden mengenai motivasi kerja (X3)

Dapat dilihat bahwa dari 6 indikator motivasi, indikator kedua memiliki jumlah skor terendah dengan rata - rata yaitu sebesar 2,57 yang berarti tidak baik. Sedangkan indikator keenam memiliki nilai tertinggi dengan rata - rata yaitu 3,14 yang berarti cukup baik.

d) Penilaian responden mengenai produktivitas kerja (Y)

Dapat dilihat bahwa dari 6 indikator produktivitas kerja, indikator pertama memiliki jumlah skor terendah dengan rata - rata yaitu sebesar 2,77 yang berarti cukup baik. Sedangkan indikator ketiga memiliki nilai tertinggi dengan rata - rata yaitu 3,65 yang berarti baik.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Asymp.Sig. (2-tailed) residual adalah $0,200 > 0,05$ dengan demikian data telah berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki nilai VIF < 10 dan tolerance value $> 0,10$, disimpulkan bahwa semua variabel eksogen bebas dari adanya multikolinearitas

- c) Uji Heteroskedastisitas
Semua nilai sig variabel eksogen > 0,05 maka dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.13
Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	2.134	1.750		1.219	.232
	Lingkungan Kerja Fisik	.451	.134	.444	3.364	.002
	Compensating	.638	.222	.343	2.867	.007
	Motivasi Kerja	.204	.088	.234	2.307	.028

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 5.13, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,134 + 0,451X_1 + 0,638X_2 + 0,204X_3$$

5. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 5.13 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,896.. Besarnya nilai R 0,896 ini berada diantara 0,80 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja fisik, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana.

6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, diperoleh nilai *adjusted* R² sebesar 0,784 atau sebesar 78,4%. Dengan demikian besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana adalah sebesar 78,4% dan sisanya 21,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Hasil Uji t

- a) Komunikasi memiliki nilai t-hitung sebesar 3,364 dengan signifikansi 0,002 < 0,05 sehingga H1 diterima. Ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana.
- b) Kompetensi memiliki nilai t-hitung sebesar 2,867 dengan signifikansi 0,007 < 0,05 sehingga H2 diterima. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana.
- c) Motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar 2,307 dengan signifikansi 0,028 < 0,05 sehingga H3 diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana.

8. Pembahasan Hasil Penelitian

a) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana, sehingga H1 diterima. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja semakin baik maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat. Dalam melakukan aktivitas pekerjaan di Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana tentu perlunya lingkungan

kerja yang kondusif, yaitu lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana untuk dapat bekerja secara optimal. perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan guna mencapai dan meningkatkan produktivitas karyawan.

b) Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana, sehingga H2 diterima. Hal ini berarti apabila kompensasi semakin baik maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat. Ketika pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana menerima kompensasi yang sesuai dan bekerja dalam lingkungan kerja yang kondusif, hal ini dapat menghasilkan peningkatan produktivitas. Pegawai diharapkan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik ketika mereka menerima imbalan yang sesuai dari perusahaan. Kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dalam memberikan kompensasi yang memadai kepada pegawainya merupakan salah satu elemen penting tahap-tahap awal program pencapaian produktivitas yang tinggi.

c) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana, sehingga H3 diterima. Hal ini berarti apabila motivasi semakin baik maka kinerja guru akan semakin meningkat. Motivasi menjadi salah satu cara Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana agar pegawai dapat produktif dan berenergi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pentingnya motivasi bagi pegawai yaitu sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas pegawai dalam mencapai target perusahaan. Motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang mendorong atau yang menggerakkan seseorang atau pegawai untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan tertentu ke arah yang lebih baik. Pegawai Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja.

VI. KESIMPULAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka penelitian mengenai komunikasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Di Badung dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Di

Badung. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja fisik semakin baik, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.

- b) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Di Badung. Hal ini berarti apabila kompensasi semakin baik maka produktivitas kerja akan semakin meningkat
- c) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Di Badung. Hal ini berarti apabila motivasi kerja semakin baik maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.

2. Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang perlu dipertimbangkan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Peneliti terbatas pada pegawai Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Di Badung, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan perusahaan jumlah tenaga kerja yang lebih besar atau lebih dari satu perusahaan.
- b) Faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu lingkungan kerja fisik, kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

3. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang

dapat diberikan penulis pada Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana Di Badung berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam rangka meningkatkan lingkungan kerja fisik agar lebih baik, maka disarankan kepada pimpinan Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Badung agar memperhatikan sirkulasi udara di ruangan tempat kerja yaitu dengan cara menambahkan AC, kipas angin atau penyaring udara agar sirkulasi udara di dalam ruangan tidak terasa panas. Selain itu juga disarankan agar menambah pengharum ruangan agar ruang tidak cepat bau.
- 2) Dalam rangka meningkatkan kompensasi agar lebih baik, maka disarankan kepada pimpinan Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Badung agar memberikan tunjangan sesuai dengan tanggung jawab dan tepat waktu yang diberikan kepada setiap pegawai. Tunjangan tersebut seperti tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya. Dengan diberikannya tunjangan yang sesuai dengan harapan pegawai, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat yang juga akan berdampak pada kinerja perusahaan.
- 3) Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja agar lebih baik, maka disarankan kepada pimpinan Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Badung agar mampu memberikan apa yang di inginkan oleh pegawai sesuai dengan harapan mereka, menciptakan kondisi kerja yang

aman menyenangkan dengan menerapkan komunikasi yang baik antara atasan dengan pegawai ataupun pegawai dengan pegawai, saling memberikan motivasi kepada pegawai yang terlibat permasalahan di tempat kerja dan atasan bisa memberikan pujian kepada setiap karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan hasil yang memuaskan.

- 4) Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai agar lebih baik, maka disarankan kepada pimpinan Kantor Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Badung agar menjaga lingkungan kerja fisik supaya selalu dalam keadaan baik dan nyaman untuk digunakan selama bekerja, selain itu pemberian kompensasi seperti tunjangan agar ditingkatkan lagi supaya produktivitas kerja pegawai semakin meningkat. Pemberian motivasi kepada pegawai harus selalu di terapkan supaya pegawai lebih bersemangat dalam melakukan setiap aktivitas pekerjaan yang akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 5) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar menggunakan variabel lain yang berkaitan dengan produktivitas kerja seperti variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya juga disarankan menggunakan tempat penelitian lain untuk mendapatkan jumlah sampel yang berbeda dan hasil penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja. *Perspektif*
- Cham, S., Algashami, A., McAlaney, J., Stefanidis, A., Phalp, K., & Ali, R. (2019). Goal setting for persuasive information systems: five reference checklists. In *Persuasive Technology: Development of Persuasive and Behavior Change Support Systems: 14th International Conference, PERSUASIVE 2019, Limassol, Cyprus, April 9–11, 2019, Proceedings 14* (pp. 237-253). Springer International Publishing.
- Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada KSU Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan, Bangli. *VALUES*, 2(3). Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hairo, A. M., & Martono, S. (2019). The Effect of Environment, Training, Motivation, and Satisfaction on Work Productivity. *Management Analysis Journal*, Vol 8, No. 1, pp. 50-57.
- Jenita, N. K. S. (2023). Pengaruh Job Description, Sistem Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap

- Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1968). Goal setting theory. In *Motivation: Theory*
- Priatna, D. K., Indriyani, D., & Roswinna, W. (2020). Effect of Work Compensation and Motivation towards Productivity of Workers (A Survey in Pt. Necis Indah Cemerlang Bandung). *Dinasti International Journal of Management Science*, Vol 1, No. 4, pp. 563-577.
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The effect of compensation, work environment, and work motivation on employee productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 212-215.
- Rahayuni, N. W. I. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. *EMAS*, 3(5), 213-226.
- Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, Vol 6, No. 1, pp. 21-30.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, Vol 4, No. 1, pp. 29-42.
- Supardi, Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal AS-SAID*, Vol. 1, No. 2, pp. 2774–4175.
- Wandari, N., & Mujiati, N. W. (2021). Job Satisfaction Mediates the Effect of the Work Environment on Employee Productivity (Case Study on Kober Mie Setan Restaurant Denpasar). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, Vol 1, No. 3, pp. 316–322.
- Yuliandari, N. K., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol 4, No. 2, pp. 114-120.