

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BALAI
KONSERVASI BOROBUDUR DI MASA PANDEMI**

Naela Lailatul Wahidah^{1*}, Dian Marlina Verawati²

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar

E-mail: ¹⁾ naela.lailatul3103@gmail.com, ²⁾ dianmarlina86@untidar.ac.id

Abstrak

Dilakukannya penelitian ini guna mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Balai Konservasi Borobudur di masa pandemik. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel berupa teknik purposive sampling, dimana peneliti mengambil sejumlah responden yang digunakan sebagai sampel dengan kriteria dan pertimbangan tertentu sehingga diperoleh sebanyak 34 responden sebagai (PNS) dari populasi yang meliputi seluruh karyawan Balai Konservasi Borobudur sebanyak 100 orang. Dalam uji analisis data, penulis memakai pengujian regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan program SPSS 25.0 for windows. Hasil analisis diperoleh berdasarkan pada uji t (parsial) diperoleh hasil jika secara parsial variable motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja sedangkan untuk variable kompensasi dan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Untuk hasil uji F adalah secara simultan variable motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Balai Konservasi Borobudur dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan juga diperoleh nilai dari $F_{hitung} 25,159 > F_{tabel} 2,91$.

Kata Kunci: *Produktivitas Kerja, Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja*

Abstract

This research was conducted to determine the effect of motivation, compensation and work environment on work productivity of Borobudur Conservation Center employees during the pandemik. This research is a quantitative research with a sampling technique in the form of purposive sampling, where the researcher takes a number of respondents who are used as samples with certain criteria and considerations so that 34 respondents are obtained as (PNS) from the population which includes all employees of the Borobudur Conservation Center as many as 100 people. In the data analysis test, the author uses multiple linear regression testing and hypothesis testing using the SPSS 25.0 for windows program. The results of the analysis were obtained based on the t test (partial) the results obtained if partially the motivational variable had no effect on work productivity, while the compensation variable and work environment variables had a partial effect on work productivity. For the results of the F test, the variables of motivation, compensation and work environment simultaneously affect the work productivity of Borobudur Conservation Center employees with a significant value of $0.000 < 0.05$ and also obtained a value of $F_{count} 25.159 > F_{table} 2.91$.

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

PENGARUH MOTIVASI , KOMPENSASI , DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BALAI KONSERVASI BOROBUDUR DI MASA PANDEMI

Naela Lailatul Wahidah, Dian Marlina Verawati

1. PENDAHULUAN

Seperti yang sudah dipahami dan diketahui bahwa sumber daya manusia menjadi sebuah asset penting yang dimiliki dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan guna membantu pencapaian tujuan perusahaan dengan mendukung upaya implementasi dari strategi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Perusahaan harus menjaga dan memberdayakan kompetensi yang dimiliki para karyawannya sehingga tingkat produktivitas kerja mereka akan tetap baik. Namun terhitung sejak tanggal 2 Maret 2020 menjadi kasus pertama warga Indonesia terkonfirmasi positif tertular virus Corona. Pengelolaan terhadap sumber daya dalam perusahaan di masa pandemik Covid-19 tentu membutuhkan upaya lebih baik lagi khususnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia. Pada saat awal masa pandemik Covid-19 pemerintah membuat kebijakan bagi para pekerja daam melakukan pekerjaan dari rumah. Dimana hal tersebut membuat perusahaan sedikit kesusahan dalam upaya pengeloaan SDM yang dimiliki. Walaupun demikian perusahaan tetap harus melakukan upaya agar tingkat produktivitas kerja karyawannya tetap terjaga serta semua kegiatan operasional perusahaan bisa tetap berjalan secara produktif.

Dalam bukunya (Dessler, 2016) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan pusat laba bagi sebuah perusahaan apabila seorang manjer di perusahaan dapat melakukan penempatan rencana yang brillian, membuah struktur organisasi yang baik, menciptakan sebuah lini perakitan dengan kelas dunia, dan yang terakhir dapat mengimplementasikan kendali akuntansi yang rumit. Namun, terkadang kegagalan masih saja dapat terjadi apabila perusahaan memperkejakan karyawan yang salah dan kurang termotivasi. Oeh karena itu, kita perlu meminimalisir kegagalan yang mungkin dapat terjadi dengan terus melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia dalam perusahaan walaupun harus menaati kebijakan untuk bekerja dirumah atau secara hybrid.

Adanya pandemik covid-19 membuat Candi Borobudur memberhentikan kegiatan Operasionalnya sementara. Hal tersebut untuk mendukung progam pembatasan penyebaran virus corona dengan tidak menerima adanya kunjungan baik dari domestic atau internasional. Meskipun semua kegiatan dilakukan secara terbatas tentu perlu untuk tetap menjaga faktor faktor dari kualitas karyawan sehingga dapat mengoptimalkan kinerjanya dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menjaga dan merawat kemegahan dari Candi Borobudur selama pembatasan berlangsung (Herlina et al., 2021). Karyawan merupakan asset perusahaan yang digunakan dalam seluruh kegiatan operasional dari mulai proses produksi hingga proses distribusi. (Permansari, 2013) Dalam sebuah perusahaan karyawan memiliki peran yang strategis dalam memikirkan, merencanakan dan mengendalikan operasional perusahaan. Dinilai dari kreatifitas, bakat, dan tenaga yang mereka miliki yang mana perusahaan sanagat membutuhkan hal tersebut untuk membatu mencapai tujuan serta sasaran mereka. Balai konservasi sebagai UPT Kemendikbud di bidang konservasi dan pelestarian Candi Borobudur memiliki kesempatan untuk melakukan pendampingan dalam rangka mewujudkan pengembangan Candi Borobudru menjadi destinasi pariwisata super prioritas setelah berakhirnya pandemik covid-19 (Pedia, 2022)

Berdasarkan penelitian Agastya. P, R, 2018 sesuai dengan terori yang dikemukakan oleh Robbins (2006) meyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tigtat produktivitas kerja karaywan dalam perusahaan. Faktor- faktor tersebut seperti yang dibahas dalam penelitian ini yaitu motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan merupakan kebersedian individu atau sekelompok individu untuk melakukan sebuah

kegiatan dan menyempurnakan kegiatan tersebut sesuai dengan penuh tanggung jawab sehingga akan mendapatkan hasil sesuai goals perusahaan (Veithzal & Sagala, 2004).

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. Dalam bukunya (Marnis, 2008) menjelaskan mengenai motivasi yang biasa disebut dengan dorongan, atau diartikan bentuk tenaga sebagai penggerak jiwa seseorang agar bertindak dan bertingkah laku dengan baik sehingga dapat terus terpacu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor yang selanjutnya adalah kompensasi. Kompensasi dapat meliputi segala bentuk pengupahan yang diberikan kepada karyawan di perusahaan dan/atau juga dapat muncul dari hubungan kerja dalam perusahaan. Pembayaran finansial langsung dan pembayaran finansial tidak langsung merupakan dua (Dessler, 2016). Biasanya seseorang karyawan dalam perusahaan akan mendapatkan motivasi kerja melalui pemberian kompensasi atas pencapaian yang telah diraih. Dengan kompensasi tersebut maka karyawan akan merasa bahwa mereka berhasil untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, disitulah akan timbul rasa gembira yang dapat memicu para pekerja untuk kemudian bekerja dengan lebih baik lagi. Tidak hanya itu, dengan diberikannya kompensasi dapat mempererat hubungan perusahaan dengan karyawannya. Mengenai kompensasi, Balai Konservasi Borobudur sangat memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada para karyawannya seperti kenaikan gaji, insentif, tunjangan hari raya dan bentuk kompensasi lain.

Dan faktor terakhir pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja. Perusahaan sebagai induk dari segala bentuk aktivitas, harus dapat menyediakan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan nyaman disaat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Balai Konservasi Borobudur sebagai sebagai UPT Kemendikbud di bidang konservasi dan pelestarian Candi Borobudur pasti akan berusaha menyediakan lingkungan kerja yang baik untuk mendorong produktivitas kerja karyawan untuk dapat memberikan pelayanan terbaik bagi para wisatawan.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Produktivitas Kerja

Faktor penting yang dapat menentukan tingkat keberhasilan sebuah perusahaan adalah tingkat produktivitasnya. Untuk dapat menjaga produktivitas perusahaan, maka perlu adanya upaya untuk senantiasa menjaga serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Ketika karyawan memiliki motivasi yang baik, mereka akan semakin semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga produktivitas kerjanya juga akan ikut mengalami peningkatan.

Secara umum produktivitas kerja adalah nilai rasio antara output dengan input yang dipakai selama proses operasional setiap satuan waktu tertentu. (Laksono et al., 2021) menjelaskan mengenai produktivitas kerja karyawan sebagai bentuk kemampuan pada karyawan untuk mencapai manfaat secara maksimal dari sarana-prasarana yang tersedia dalam perusahaan dengan menghasilkan pengeluaran dan input secara optimal. (Agustina et al., 2021) dalam penelitiannya juga menyebutkan produktivitas sebagai rasio output dan input dalam kegiatan operasional pada periode waktu tertentu yang menjadi sebuah ukuran efisiensi produktif.

Berdasarkan penelitian Agastya, P, R, 2018 sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat

PENGARUH MOTIVASI , KOMPENSASI , DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BALAI KONSERVASI BOROBUDUR DI MASA PANDEMI

Naela Lailatul Wahidah, Dian Marlina Verawati

produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan seperti faktor kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

Beberapa indicator digunakan untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan menurut Simamora (2004:112) yang disebutkan dalam penelitian (Saleh & Utomo, 2018) sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Efisiensi waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
4. Sikap kooperatif yang meliputi sikap terhadap organisasi, sikap terhadap pimpinan, sikap terhadap rekan kerja dan kerja sama antar karyawan.

2.2. Motivasi

Ketika melakukan suatu pekerjaan, seorang karyawan memerlukan adanya motivasi sebagai bentuk dorongan sehingga mereka akan mengerjakan tugas dan pekerjaannya secara senang hati dan tidak merasakan keterpaksaan. (Putra & Mujiati, 2022). Maka perlu untuk bisa menyelaraskan motivasi kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

. Dalam buku (Marnis, 2008) menjelaskan mengenai motivasi dapat diartikan sebagai tenaga yang dapat membangkitkan rohani dan jasmani seseorang untuk bertingkah laku dan melakukan hal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Menurut Mathir dan Jackson (2006:114) dalam (Permansari, 2013) motivasi sebagai suatu bentuk keinginan yang berasal dari internal seseorang sehingga orang tersebut mau bekerja, yang mana biasanya mereka akan bekerja didasarkan pada suatu alasan untuk dapat mencapai tujuan.

Manajer juga memiliki tanggung jawab untuk bisa memberikan motivasi secara langsung kepada bawahnya. Ketika karyawan dalam sebuah perusahaan mendapatkan motivasi yang baik, maka akan membuat kinerja karyawan di perusahaan tersebut juga baik. Dalam memberikan motivasi, perlu juga untuk menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan. Harapannya ketika keduanya berbanding lurus, maka akan lebih memudahkan perusahaan untuk mencapai bisa tujuannya

Oleh karena itu, motivasi mempunyai peranan begitu penting dalam menambah produktivitas kerja karyawan. Dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan karyawan harus memiliki motivasi terlebih dahulu, sehingga perusahaan perlu untuk memperhatikan motivasi bagi karyawan di perusahaannya. Secara harfiah kata motivasi dapat diartikan sebagai pemberian motif.

Untuk menilai motivasi kerja menurut Danang Sunyoto (2012:191) dalam penelitian (Agustina et al., 2021) maka terdapat beberapa indicator yang bisa digunakan, meliputi :

1. Prestasi kerja,
2. Pengakuan,
3. Kesejahteraan kerja, dan
4. Penghargaan

2.3. Kompensasi

Tidak hanya motivasi yang menjadi kebutuhan karyawan, namun pemberian kompensasi oleh perusahaan juga menjadi faktor yang juga dapat membantu meningkatkan work productivity karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan.

Kompensasi diartikan sebagai sebuah imbalan dari sebuah perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pencapaian yang sudah mereka raih dalam membantu untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam penelitiannya (Nawawi, 2011) juga turut menjelaskan kompensasi sebagai bentuk dari reward atau ganjaran yang diberikan kepada karyawan yang sudah berkenan untuk memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam bukunya (Dessler, 2016) menyebutkan terdapat dua komponen kompensasi, meliputi :

1. Pembayaran finansial langsung, merupakan bentuk kompensasi yang diberikan berupa upah, insentif, komisi, gaji dan bonus.
2. Pembayaran finansial tidak langsung, merupakan bentuk kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan finansial seperti asuransi. Menurut (Sedarmayanti, 2011) dalam penelitiannya (Agustina et al., 2021) berikut beberapa indikator dari kompensasi:
 1. Gaji,
 2. Tunjangan kerja,
 3. Fasilitas, dan
 4. Insentif

2.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi hal yang juga harus diperhatikan perusahaan, karena disitulah para karyawan akan menjalankan pekerjaannya sehari-hari sehingga mereka harus mendapatkan rasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan dalam bekerja tentu juga berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan kondisi sekitar tempat karyawan bekerja yang mampu memberikan pengaruh kondisi fisik dan psikologi karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang sudah di berikan secara efektif dan efisien, baik secara langsung atau secara tidak langsung (Bukhari & Pasaribu, 2019). Pemberian tanggung jawab dan pekerjaan akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan sehingga mereka membutuhkan dukungan lingkungan kerja yang baik.

Jadi, bisa diambil kesimpulan lingkungan kerja merupakan tempat karyawan untuk melakukan aktifitas setiap harinya, maka mereka harus mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga bisa mendorong terciptanya rasa aman dan nyaman. Dengan demikian besar kemungkinan bahwa seorang karyawan akan dapat bekerja secara lebih optimal. Ketika seorang karyawan menempati sebuah lingkungan kerja yang baik maka produktivitas kerja mereka juga ikut meningkat, namun sebaliknya ketika lingkungan kerja mereka itu dirasa kurang baik maka tingkat produktivitas kerja mereka juga akan menurun.

Dalam penelitiannya (Permansari, 2013) menyebutkan beberapa indikator untuk menilai lingkungan kerja, meliputi :

1. Hubungan karyawan,
2. Suasana kerja,
3. Tersedianya fasilitas kerja, dan
4. Keamanan.

3. METODE PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI , KOMPENSASI , DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BALAI KONSERVASI BOROBUDUR DI MASA PANDEMI

Naela Lailatul Wahidah, Dian Marlina Verawati

Penelitian ini dilakukan dengan maksud agar bisa mencari mengenai hubungan antar variable, biasanya orang menyebut dengan istilah penelitian asosiatif kausal. Variable pada penelitian ini meliputi motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Dalam metode kuantitatif maka penulis dapat menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara yang terstruktur diikuti dengan instrument yang telah terstandar untuk dapat mengumpulkan data yang diinginkan, menurut (Sugiyono, 2017).

3.1. Populasi dan Sampel

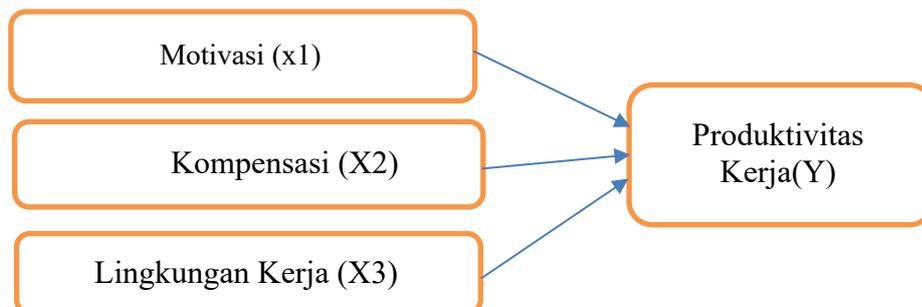
(Sugiyono, 2017) Menjelaskan tentang populasi sebagai daerah penyamataan yang didalamnya terdapat objek atau subjek dengan kriteria serta spesifikasi yang sudah peneliti tetapkan, sehingga dapat ditarik kesimpulan nantinya. Proses pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yang merupakan salah satu jenis teknik pengambilan sampel dari *Non-Probability Sampling*.

Non-Probability Sampling dijelaskan oleh (Sugiyono, 2017) sebagai sebuah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2017) teknik Purposive Sampling merupakan penetapan jumlah sampel yang menggunakan pertimbangan dan kriteria tertentu. Untuk sampel penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 34 dengan populasi sebanyak 100 orang yang merupakan seluruh karyawan Balai Konservasi Borobudur, yang berlokasi di Jl. Badrawati No. 9, Kawasan. Candi Borobudur, Borobudur, Kec. Borobudur, Magelang, Jawa tengah 56553.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat melakukan analisis mengenai variable-variable yang ada pada penelitian ini, maka penulis menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari responden yang sudah memberikan respon. Untuk memperoleh data primer, penulis menggunakan metode angket atau kuesioner yang berisi mengenai pertanyaan-pertanyaan seputar variable penelitian (produktivitas kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja). Peneliti memperoleh data sekunder melalui jurnal nasional, hasil penelitian terdahul serta kajian studi pustasu pada buku manajemen, yang memiliki hubungan terkait produktivitas kerja, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja, serta diperkuat degan data-data yang di peroleh dari Balai Konservasi Borobudur.

3.3. Kerangka Berfikir



Gambar 1. Hubungan Antara Variabel Dependent dengan Variabel Independent

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variable	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
Motivasi	MT-1	0,765	0,339	0.000	Valid
	MT-2	0,594	0,339	0.000	
	MT-3	0,888	0,339	0.000	
	MT-4	0,838	0,339	0.000	
Kompensasi	KOM_1	0,923	0,339	0.000	Valid
	KOM_2	0,925	0,339	0.000	
	KOM_3	0,931	0,339	0.000	
	KOM_4	0,871	0,339	0.000	
Lingkungan Kerja	LK_1	0,898	0,339	0.000	Valid
	LK_2	0,89	0,339	0.000	
	LK_3	0,938	0,339	0.000	
	LK_4	0,825	0,339	0.000	
Produktivitas Kerja	PRO_1	0,951	0,339	0.000	Valid
	PRO_2	0,943	0,339	0.000	
	PRO_3	0,936	0,339	0.000	
	PRO_4	0,877	0,339	0.000	

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari hasil uji pada tabel_{1,2,3,4} yang sudah penulis lakukan, didapatkan hasil bahwa semua variable meliputi variable motivasi, kompensasi, lingkungan kerja serta produktivitas kerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,339) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga semua variable dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.2 Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variable	r_{tabel}	Crombach Alpha	Ket
Motivasi	0,60	0,776	Reliabel
Kompensasi	0,60	0,927	
Lingkungan Kerja	0,60	0,906	
Produktivitas Kerja	0,60	0,945	

Sumber: Data primer diolah, 2022

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

PENGARUH MOTIVASI , KOMPENSASI , DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BALAI KONSERVASI BOROBUDUR DI MASA PANDEMI

Naela Lailatul Wahidah, Dian Marlina Verawati

**Tabel 2 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		34
Parameter Normal ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41702294
Most Extreme Differences	Abst	.121
	Positiv	.071
	Negativ	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari hasil uji normalitas yang peneliti lakukan dengan metode Kolmogorov smirnov dimana hasil yang diperoleh sebesar 0,200 yang artinya terdistribusi normal. Karena apabila nilai Asymp > 0,05 didapatkan kesimpulan bahwa residual tersebar secara normal. Sehingga regression model tersebut memenuhi asumsi normalitas.

4.3.2. Uji Multikolonieritas

**Tabel 3 Uji Multikolonieritas
Coefficients**

<i>Independent Variable</i>	<i>Collinierity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>Motivation</i>	0,166	1.884
<i>Compensation</i>	0,436	2.249
<i>Work Environment</i>	0,399	1.411

a. Dependen Varriable: *Work Productivity*

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari table hasil uji multikolonieritas yang sudah penulis lakukan, menunjukkan hasil nilai dari VIF > 10 dan untuk nilai tolerance > 0,10. Dari hasil tersebut, bisa disimpulkan jika regression model dapat digunakan karena tidak terdapat multikolonieritas

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas
Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.209	1.390		1.589	.123
	Motivasi	.013	.097	.032	.129	.898
	Kompensasi	-.056	.086	-.175	-.654	.518
	Lingkungan Kerja	-.028	.078	-.077	-.361	.720

a. Dependent Variable: *Work Productivity*

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan uji heterokedastisitas yang sudah peneliti lakukan dengan menggunakan uji glejser, menunjukkan nilai Sig. > 0,05. Hal tersebut menunjukkan jika tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara semua variable independent terhadap nilai absolut residual, sehingga model regresi dapat dignakan karena terbebsar dari heterokedastisitas.

4.4. Regresi Linier Berganda

Teknik pengujian data penelitian ini akan menggunakan teknik regresi linier berganda dimana analisis yang dilakukan akan menguji terkait pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Balai Konservasi Borobudur di masa pandemik.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.948	2.072		.457	.651
	Motivasi	.180	.145	.166	1.244	.223
	Kompensasi	.381	.128	.436	2.985	.006
	Lingkungan Kerja	.404	.117	.399	3.452	.002

a. Dependent Variable: Work Productivity

Sumber: Data primer diolah, 2022

Uji hipotesis 1 (H1) dengan uji t

Berdasarkan pada table seperti yang tercantum sebagai hasil penelitian yang sudah penulis lakukan dengan SPSS 25.0 *For windows*. Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi secara parsial untuk variable motivasi sebesar 0,223 > 0,05 dan didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 1,244 < t_{tabel} 2,042 . Sehingga motivasi dinyatakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Balai Konservasi Borobudur di masa pandemik. Dari hasil tersebut, maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa **H1 tidak diterima**.

Uji hipotesis 2 (H2) dengan uji t

Berdasarkan pada table seperti yang tercantum sebagai hasil penelitian yang sudah penulis lakukan dengan SPSS 25.0 *For windows*. Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi secara parsial untuk variable kompensasi sebesar 0,006 > 0,05 dan didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,985 < t_{tabel} 2,042. Sehingga kompensasi dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Balai Konservasi Borobudur di masa pandemik. Dari hasil tersebut, maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa **H2 diterima**.

Uji hipotesis 3 (H3) dengan uji t

Berdasarkan pada table seperti yang tercantum sebagai hasil penelitian yang sudah penulis lakukan dengan SPSS 25.0 *For windows*. Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi secara parsial untuk variable lingkungan kerja sebesar 0,002 > 0,05 dan didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,452 < t_{tabel} 2,042. Sehingga lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh

PENGARUH MOTIVASI , KOMPENSASI , DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BALAI KONSERVASI BOROBUDUR DI MASA PANDEMI

Naela Lailatul Wahidah, Dian Marlina Verawati

secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Balai Konservasi Borobudur di masa pandemik. Dari hasil tersebut, maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa **H3 diterima**.

4.5. Uji hipotesis simultan dengan uji f

Tabel 6. Hasil Uji f (Simultan)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.708	3	55.569	25.159	.000 ^b
	Residual	66.262	30	2.209		
	Total	232.971	33			

a. Dependent Variable: Work Productivity

b. Predictors: (Constant), *Work Environment*, *Motivation*, *Compensation*

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari hasil analisis uji anova dapat digunakan dalam melihat bagaimana pengaruh dari semua variable independen secara simultan terhadap variable dependen. Dari table yang tercantum diketahui tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan untuk nilai dari Fhitung $25,159 > F_{tabel} 2,91$. Dari hasil yang diperoleh bisa diambil sebuah kesimpulan bahwa secara simultan semua variable (motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja) dinyatakan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Balai Konservasi Borobudur di masa pandemik. Oleh karena itu, dapat di ambil kesimpulan bahwa H4 diterima.

4.6. Koefisien determinasi (R2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien determinasi (R2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.687	1.486

a. Predictors: (Constant), *Work Environment*, *Motivation*, *Compensation*

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil dari analisis koefisien determinasi (R²) menunjukkan nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,687 atau dapat diartikan bahwa variable produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variable motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 68,7 %.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis dengan apli serta pembahasan yang sudah penulis lakukan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Balai Konservasi Borobudur. Terkait hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regressi beta dari motivasi sebesar 0,180 dengan nilai dari $t_{hitung} 1,244 < t_{tabel} 2,042$.

- b. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Balai Konservasi Borobudur. Terkait hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi beta dari motivasi sebesar 0,381 dengan nilai dari $t_{hitung} 2,985 < t_{tabel} 2,042$.
- c. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Balai Konservasi Borobudur. Terkait hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi beta dari motivasi sebesar 0,404 dengan nilai dari $t_{hitung} 3,452 < t_{tabel} 2,042$.
- d. Secara simultan motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Balai Konservasi Borobudur. Terkait hal tersebut dibuktikan dengan hasil dari uji F yang mendapatkan nilai *signifikan* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan juga diperoleh nilai dari $F_{hitung} 25,159 > F_{tabel} 2,91$.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, P., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 29–35.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 89–103.
- Dessler, G. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (14 ed.). Salemba Empat.
- Herlina, E., Tukiran, M., & Anwar, S. (2021). The Effect Of Entrepreneurial Leadership On Organizational Performance: Literature Review. *Marginal : Journal Of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues*, 1(1), 25–33. <https://doi.org/10.55047/Marginal.V1i1.9>
- Laksono, D. W. I. A., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Surakarta, U. M. (2021). *Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt . Diva Metal Mandiri Bekasi Selama Masa Pandemi Covid 19*.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Chandra (ed.); 1 ed.). Zifatama.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Pedia, A. (2022). *Kunjungan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif di Borobudur*. borobudurpedia.id.
- Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2), 1–9. <https://doi.org/10.15294/maj.v2i2.2493>
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity. In *European Journal of Business and Management Research* (hal. 212–215). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1310>
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku organisasi, edisi bahasa indonesia. *Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia*.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Penerbit CV. Mandar Maju.

**PENGARUH MOTIVASI , KOMPENSASI , DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BALAI KONSERVASI BOROBUDUR DI MASA
PANDEMI**

Naela Lailatul Wahidah, Dian Marlina Verawati

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (hal. 336).
Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan
dari teori ke praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*