

**Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Multimart Simbarwaringin**

**Ersa Mei Ristanti<sup>1</sup>, Febriyanto<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

E-Mail : [meiersaristanti@gmail.com](mailto:meiersaristanti@gmail.com)

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilaksanakan di Multimart Simbarwaringin kecamatan Trimurjo kabupaten Lampung Tengah. Metode analisis yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Multimart Simbarwaringin kecamatan Trimurjo kabupaten Lampung Tengah. Jumlah populasi sebanyak 40 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka, wawancara, observasi, dokumentasi dan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan SPSS 20 meliputi uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis dan uji hipotesis. Kesimpulan secara simultan keempat variabel menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dalam hal ini yang membahas tentang motivasi, stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berkaitan sangat penting dalam perusahaan atau organisasi.

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

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of motivation, work stress, compensation and work environment on employee productivity at Multimart Simbarwaringin, Trimurjo district, Central Lampung district. The analytical method used is quantitative research. The object of this research is employees who work at Multimart Simbarwaringin, Trimurjo district, Central Lampung district. The total population is 40 respondents. Data collection techniques using literature study, interviews, observations, documentation and questionnaires. Data analysis techniques using SPSS 20 include testing instrument requirements, testing requirements analysis and testing hypotheses. Simultaneously the four variables show a positive and significant effect on employee work productivity, so in this case discussing motivation, work stress, compensation and the work environment related very important in a company or organization.*

**Keywords:** *Motivation, work stress, compensation, work environment and employee productivity.*

**II. PENDAHULUAN**

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. SDM yang

tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya tidak dirasakan makna kerja. SDM yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja rendah.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumberdaya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Mengelola Sumber Daya Manusia. Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan disiplin kerja untuk memacu kinerja karyawan sehingga karyawan dapat lebih berkembang dan mendapatkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. (Febriyanto : 2021)

Dikecamatan Trimurjo, kabupaten Lampung Tengah terdapat desa yang bernama Simbarwaringin, didesa ini terdapat kawasan perdagangan yang ada di Jalan Simbarwaringin yaitu Indomart, Alfamart, Multimart, Pasar Trimurjo, Pasar Simbarwaringin, dan Pasar Welit. Ada juga fasilitas umumnya yaitu Kantot Pos (kode pos 34172), Polsek Trimurjo, BRI Simbarwaringin, dan Puskesmas yang beroperasi 24 jam.

Multimart adalah supermarket yang cukup besar yang ada di kawasan Simbarwaringin, Multimart Simbarwaringin dapat dikatakan sangat strategis untuk dijangkau oleh para konsumen karena berada di jalur utama Jalan Raya Simbarwaringin, Multimart Simbarwaringin menjual segala kebutuhan konsumen mulai dari pakaian, sepatu, buku, alat rumah tangga, dan masih banyak lagi. Multimart Simbarwaringin beroperasi setiap hari dan selalu ramai pengunjung untuk berbelanja. Multimart Simbarwaringin mempunyai fasilitas tempat parkir cukup yang luas dan ruangan yang cukup luas di dalamnya sehingga konsumen menjadi lebih nyaman saat berbelanja. Di Multimart Simbarwaringin terdapat setiap konter yang dijaga oleh karyawan yang berbeda, sehingga memudahkan konsumen saat berbelanja. Karyawan Multimart Simbarwaringin berjumlah 40 orang.

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Multimart Simbarwaringin ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Multimart Simbarwaringin ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Multimart Simbarwaringin ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Multimart Simbarwaringin ?
5. Apakah motivasi, stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Multimart Simbarwaringin ?

Menurut Drs. H Malayu S.P. Hasibuan (2011:143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator Afandi (2018:29) yaitu:

- 1) Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi .  
Indikator:  
(a) Fasilitas kerja
- 2) Dimensi dorongan yaitu untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.  
Indikator:  
(a) Prestasi kerja  
(b) Pengakuan dari atasan  
(c) Pekerjaan itu sendiri

Menurut Rivai dan Sagala (2013:1008) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan

Affan Afandi (2018:179) menyatakan dampak indikator stres kerja sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dan peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan masa jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

Menurut Edy Sutrisno (2011: 182 ) mengemukakan “kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut”.

Menurut Kadarisman (2012: 88) menyatakan ada beberapa indikator-indikator kompensasi sebagai berikut :

- 1) Upah dan gaji  
Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.
- 2) Insentif  
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan menjadi lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.
- 3) Tunjangan  
Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun dan rencana pendidikan.

Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Sedarmayanti (2011:46) mengatakan ada beberapa indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1) Penerangan  
Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruangan masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan
- 2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruangan kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitas pekerjajanya.

- 3) Suara bising  
Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitas pekerjajanya. Penggunaan warna  
Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
- 4) Ruang gerak yang diperlukan  
Ruang gerak kerja seperti : meja, kursi. Lemari dan sebagainya.
- 5) Kemampuan bekerja  
Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
- 6) Hubungan antar pegawai  
Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembangkannya.

Menurut Danang (2012:203) “produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan yang memiliki peran tenaga kerja dalam persatuan waktu”. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja yang diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

- 1) Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembangkannya kepada mereka.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai  
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Semangat kerja  
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri  
Senantiasa mengembakan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- 5) Mutu  
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## **II. METODE PENELITIAN**

Sugiyono (2013:13) Metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivme*, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sesuai dengan penjelasan yang telah dijelaskan di bab sebelumnya maka penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif, Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa observasi, kuisioner, dan riset kepustakaan.

### **Populasi**

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2013: 115). Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan adalah karyawan yang ada di Multimart Simbarwaringin yang berjumlah 40 orang.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga sampel yang benar-benar dapat mewakili (*Representative*) dan juga dapat menggambarkan populasi sebenarnya. Sugiyono (2013: 116) Noor (2017: 157) Dilihat dari substansi tujuan penarikan sampel yakni untuk memperoleh representasi dari populasi yang tepat, maka besarnya sampel yang diambil perlu mempertimbangkan populasi serta kemampuan estimasi. Pertimbangan populasi akan menentukan teknik pengambilan sampel, hal ini dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan bias, sementara kemampuan estimasi berkaitan dengan presisi dalam mengestimasi populasi dan sampel serta bagaimana sampel dapat digeneralisasikan atau populasi.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2013: 193) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan *validitas* dan *reabilitas instrument*. Kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketetapan cara-cara yang di gunakan untuk mengumpulkan data . Oleh karena itu, instrument yang telah teruji validitas dan reabilitasnya belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliable, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber yang asli. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah opini subyek ( karyawan ). Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan hasil kuisioner yang telah diedarkan ke seluruh karyawan Multimart Simbarwaringin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

#### **1. Study Kepustakaan (*Library Research*)**

Study Kepustakaan (*Library Research*) yaitu hasil pengutipan dari *literature* buku-buku dan data tertulis yang berhubungan dengan penulisan meliputi teori yang berkaitan dengan, motivasi, stress kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Penelitian Lapangan ( *Field Research* )

(a) Pengamatan atau Observasi

Menurut Sutrisno Hadi yang dikutip oleh Sugiyono (2013:203) observasi adalah suatu proses yang kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Penulis melakukan pengamatan dengan terjun langsung ke lapangan lalu mencatat apa saja yang penting dalam menangani objek yang diteliti yaitu penelitian langsung pada instansi terkait dan sikap karyawan.

(b) Dokumentasi

Dokumentasi adalah segala hal yang penting baik dalam bentuk gambar, barang, ataupun tulisan sebagai bukti dan dapat memberikan keterangan yang benar.

(c) Wawancara ( *Interview* )

Wawancara adalah metode atau cara mengumpulkan data dan berbagai informasi dengan cara menanyakan secara langsung kepada seseorang yang dianggap ahli dalam bidangnya dan juga berwenang dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

(d) Angket ( *Quesioner* )

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden yang berjumlah 40 orang untuk di jawab, yaitu dengan mengedarkan daftar pertanyaan kepada karyawan yang isinya berkaitan dengan produktivitas kerja karyawannya.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Persyaratan Instrument

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui bahwa setiap pertanyaan pada kuisisioner dinyatakan valid atau tidak valid. Teknik yang digunakan untuk uji validitas pada penelitian ini adalah korelasi *Pearson Moment*. Pertanyaan kuisisioner dinyatakan valid apabila hasil uji rhitung  $>$  rtabel. Diketahui  $N = 40$  dan  $\alpha = 5\%$ , maka  $r_{tabel} = 0,312$ . Setiap item dinyatakan valid jika rhitung  $>$  0,312.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)**

Soal	R hitung	R tabel	Keterangan
SOAL1	0.852	0.312	Valid
SOAL2	0.504	0.312	Valid
SOAL3	0.715	0.312	Valid
SOAL4	0.733	0.312	Valid
SOAL5	0.798	0.312	Valid
SOAL6	0.686	0.312	Valid
SOAL7	0.743	0.312	Valid
SOAL8	0.396	0.312	Valid
SOAL9	0.767	0.312	Valid
SOAL10	0.735	0.312	Valid
SOAL11	0.849	0.312	Valid
SOAL12	0.781	0.312	Valid
SOAL13	0.730	0.312	Valid
SOAL14	0.710	0.312	Valid
SOAL15	0.811	0.312	Valid
SOAL16	0.819	0.312	Valid
SOAL17	0.852	0.312	Valid

Soal	R hitung	R tabel	Keterangan
SOAL18	0.591	0.312	Valid
SOAL19	0.806	0.312	Valid
SOAL20	0.850	0.312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)**

Soal	R hitung	R tabel	Keterangan
SOAL1	0.696	0.312	Valid
SOAL2	0.742	0.312	Valid
SOAL3	0.628	0.312	Valid
SOAL4	0.758	0.312	Valid
SOAL5	0.528	0.312	Valid
SOAL6	0.712	0.312	Valid
SOAL7	0.689	0.312	Valid
SOAL8	0.639	0.312	Valid
SOAL9	0.707	0.312	Valid
SOAL10	0.724	0.312	Valid
SOAL11	0.638	0.312	Valid
SOAL12	0.558	0.312	Valid
SOAL13	0.317	0.312	Valid
SOAL14	0.475	0.312	Valid
SOAL15	0.667	0.312	Valid
SOAL16	0.775	0.312	Valid
SOAL17	0.659	0.312	Valid
SOAL18	0.648	0.312	Valid
SOAL19	0.638	0.312	Valid
SOAL20	0.749	0.312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3)**

Soal	R hitung	R tabel	Keterangan
SOAL1	0.620	0.312	Valid
SOAL2	0.669	0.312	Valid
SOAL3	0.693	0.312	Valid
SOAL4	0.597	0.312	Valid
SOAL5	0.751	0.312	Valid
SOAL6	0.789	0.312	Valid
SOAL7	0.780	0.312	Valid
SOAL8	0.853	0.312	Valid
SOAL9	0.828	0.312	Valid
SOAL10	0.857	0.312	Valid
SOAL11	0.727	0.312	Valid
SOAL13	0.801	0.312	Valid
SOAL14	0.610	0.312	Valid

Soal	R hitung	R tabel	Keterangan
SOAL15	0.625	0.312	Valid
SOAL16	0.717	0.312	Valid
SOAL17	0.782	0.312	Valid
SOAL18	0.853	0.312	Valid
SOAL19	0.758	0.312	Valid
SOAL20	0.746	0.312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X4)**

Soal	Rhitung	R tabel	Keterangan
SOAL1	0.815	0.312	Valid
SOAL2	0.815	0.312	Valid
SOAL3	0.800	0.312	Valid
SOAL4	0.803	0.312	Valid
SOAL5	0.810	0.312	Valid
SOAL6	0.801	0.312	Valid
SOAL7	0.824	0.312	Valid
SOAL8	0.838	0.312	Valid
SOAL9	0.854	0.312	Valid
SOAL10	0.826	0.312	Valid
SOAL11	0.765	0.312	Valid
SOAL12	0.824	0.312	Valid
SOAL13	0.847	0.312	Valid
SOAL14	0.756	0.312	Valid
SOAL15	0.875	0.312	Valid
SOAL16	0.806	0.312	Valid
SOAL17	0.838	0.312	Valid
SOAL18	0.797	0.312	Valid
SOAL19	0.659	0.312	Valid
SOAL20	0.632	0.312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)**

Soal	R hitung	R tabel	Keterangan
SOAL1	-0.009	0.312	Tidak Valid
SOAL2	0.118	0.312	Tidak Valid
SOAL3	0.602	0.312	Valid
SOAL4	0.583	0.312	Valid
SOAL5	0.582	0.312	Valid
SOAL6	0.650	0.312	Valid
SOAL7	0.553	0.312	Valid
SOAL8	0.658	0.312	Valid
SOAL9	0.644	0.312	Valid
SOAL10	0.634	0.312	Valid
SOAL11	0.674	0.312	Valid

Soal	R hitung	R tabel	Keterangan
SOAL12	0.532	0.312	Valid
SOAL13	0.409	0.312	Valid
SOAL14	0.048	0.312	Tidak Valid
SOAL15	0.447	0.312	Valid
SOAL16	0.548	0.312	Vali
SOAL17	0.326	0.312	Valid
SOAL18	0.209	0.312	Tidak Valid
SOAL19	0.566	0.312	Valid
SOAL20	0.466	0.312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas**

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,961	Reliabel
2	Stres Kerja	0,936	Reliabel
3	Kompensasi	0,756	Reliabel
4	Lingkungan Kerja	0,974	Reliabel
5	Produktivitas Kerja	0,854	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20

Berdasarkan tabel 17 dari hasil uji reliabilitas motivasi (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,961, variabel stres kerja (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,936, variabel kompensasi (X3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,756, variabel lingkungan kerja (X4) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,974, dan prosuktivitas kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,854. Dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* >0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, X3, X4 dan Y reliabel.

## 3. Uji Normalitas

**Tabel 7 Hasil Uji Normalitas**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	12.30318609
	Absolute	.080
Most Extreme Differences	Positive	.080
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.508
Asymp. Sig. (2-tailed)		.959

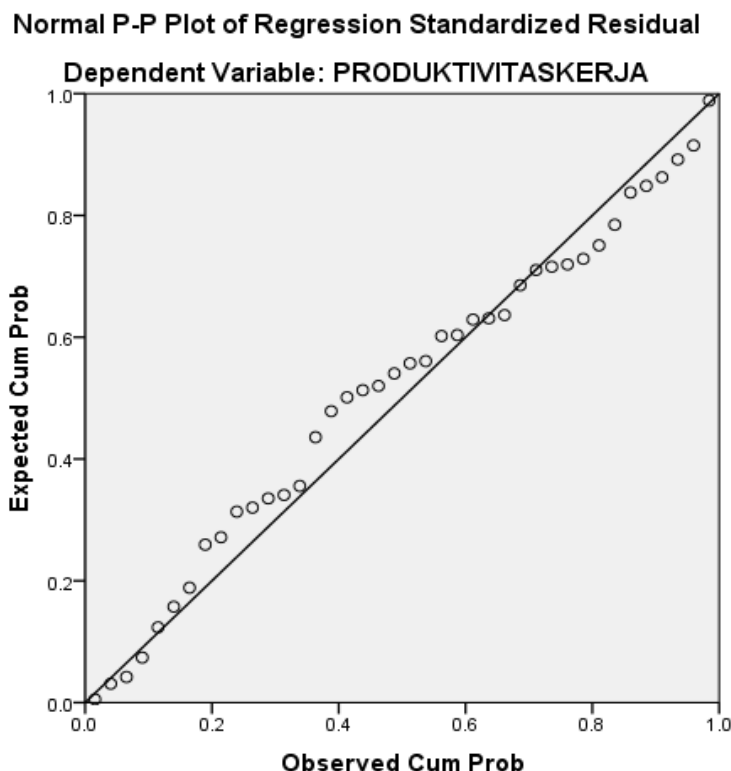
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20

Berdasarkan tabel 18 hasil uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov nilai asymp.sig (2-tailed) diketahui bahwa nilai signifikansi untuk nilai motivasi, stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja yaitu sebesar 0,959. Dari hasil tersebut nilai asymp sig (2-tailed) lebih besar dari level of significant 5% (0,050). Hal ini berarti data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal.

Selain itu uji normalitas juga bisa menggunakan normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Dapat dikatakan normal jika titik-titik plotting yang terdapat pada gambar normal P-P Plot of Regression Standardized Residual selalu mengikuti grafik diagonalnya.



**Gambar 1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20

Dilihat pada gambar 7 di atas berdasarkan uji normalitas menggunakan normal P-P Plot of Regression Standardized Residual titik-titik plotting yang terdapat pada gambar normal P-P Plot of Regression Standardized Residual selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, maka data dikatakan normal.

#### 4. Uji Linieritas

**Tabel 8 Hasil Uji Linieritas X1 Terhadap Y**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITASKERJA	Between	(Combined)	1577.642	27	58.431	1.145	.418
* MOTIVASI	Groups	Linearity	97.146	1	97.146	1.904	.193

	Deviation from Linearity	1480.496	26	56.942	1.116	.438
	Within Groups	612.333	12	51.028		
	Total	2189.975	39			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20

**Tabel 9 Hasil Uji Linieritas X2 Terhadap Y**  
**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITASKERJA * STRESKERJA	(Combined)	1667.558	25	66.702	1.788	.129
	Between Groups	274.318	1	274.318	7.351	.017
	Linearity					
	Deviation from Linearity	1393.240	24	58.052	1.556	.197
	Within Groups	522.417	14	37.315		
	Total	2189.975	39			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20

**Tabel 10 Hasil Uji Linieritas X3 Terhadap Y**  
**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITASKERJA * KOMPENSASI	(Combined)	1391.442	25	55.658	.976	.538
	Between Groups	2.936	1	2.936	.051	.824
	Linearity					
	Deviation from Linearity	1388.505	24	57.854	1.014	.505
	Within Groups	798.533	14	57.038		
	Total	2189.975	39			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20

**Tabel 11 Hasil Uji Linieritas X4 Terhadap Y**  
**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITASKERJA * LINGKUNGAN KERJA	(Combined)	1585.308	21	75.491	2.247	.044
	Between Groups	416.343	1	416.343	12.394	.002
	Linearity					
	Deviation from Linearity	1168.965	20	58.448	1.740	.121
	Within Groups	604.667	18	33.593		
	Total	2189.975	39			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20

**a. Uji Homogenitas**

Uji homogenitas dilaksanakan untuk mengetahui bahwa data sampel berasal dari populasi yang mempunyai varians yang homogen. Adapun hasil uji homogenitas adalah sebagai berikut:

**1) Uji Homogenitas Varians Produktivitas Kerja (Y) Atas Motivasi (X1)**

**Tabel 12 Hasil Uji Homogenitas Varians Y atas X1**

**Test of Homogeneity of Variances**

Motivasi			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.874	8	19	.125

Berdasarkan tabel 12 hasil uji homogenitas Y atas X1 menunjukkan nilai sig. 0.125, maka berarti skor pada variabel motivasi (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) terdapat varian yang homogen, karna sig > 0,05.

**2) Uji Homogenitas Varians Produktivitas Kerja (Y) Atas Stres Kerja (X2)**

**Tabel 13 Hasil Uji Homogenitas Varians Y atas X2**

**Test of Homogeneity of Variances**

Stres Kerja			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.376	8	19	.269

Berdasarkan tabel 13 hasil uji homogenitas Y atas X2 menunjukkan nilai sig. 0.269, maka berarti skor pada variabel stres kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) terdapat varian yang homogen, karna sig > 0,05.

**3) Uji Homogenitas Varians Produktivitas Kerja (Y) Atas Kompensasi (X3)**

**Tabel 14 Hasil Uji Homogenitas Varians Y atas X3**

**Test of Homogeneity of Variances**

Kompensasi			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.225	8	19	.337

Berdasarkan tabel 14 hasil uji homogenitas Y atas X1 menunjukkan nilai sig. 0.337, maka berarti skor pada variabel kompensasi (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) terdapat varian yang homogen, karna sig > 0,05.

**4) Uji Homogenitas Varians Produktivitas Kerja (Y) Atas Lingkungan Kerja(X4)**

**Tabel 15 Hasil Uji Homogenitas Varians Y atas X4**

**Test of Homogeneity of Variances**

Lingkungan Kerja			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.213	8	19	.074

Berdasarkan tabel 15 hasil uji homogenitas Y atas X4 menunjukkan nilai sig. 0.074, maka berarti skor pada variabel kompensasi (X4) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) terdapat varian yang homogen, karna sig > 0,05.

### 3. Pengujian Model Analisis

#### a. Analisis Linier Berganda

**Tabel 16 Hasil Uji Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	73.991	9.327		7.933	.000
1 MOTIVASI	.239	.149	.429	2.610	.016
STRESKERJA	.104	.167	.180	.623	.537
KOMPENSASI	.017	.079	.031	2.210	.035
LINGKUNGAN KERJA	.318	.142	.627	2.236	.032

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 16 hasil uji linier berganda dapat dijelaskan melalui sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 73.991 menyatakan jika tidak ada variabel bebas, maka produktivitas kerja karyawan sebesar 73.991.
- 2) Nilai koefisien sebesar 0.239 menyatakan bahwa penambahan motivasi kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.239 dengan asumsi nilai variabel independent lainnya tetap.
- 3) Nilai koefisien sebesar 0.104 menyatakan bahwa penambahan stres kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.104 dengan asumsi nilai variabel independent lainnya tetap.
- 4) Nilai koefisien sebesar 0.017 menyatakan bahwa penambahan kompensasi sebesar 1% maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.017 dengan asumsi nilai variabel independent lainnya tetap.
- 5) Nilai koefisien sebesar 0.318 menyatakan bahwa penambahan lingkungan kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.318 dengan asumsi nilai variabel independent lainnya tetap.

#### Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dikatakan berpengaruh signifikan apabila  $\text{sig} \leq \alpha$  (0,05). Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20. Dalam penelitian diketahui  $n = 40$  pada tingkat signifikan 5%. Pada tingkat kesalahan (0,05) dan derajat kebebasan ( $df = n - k$ ) dan diperoleh  $df = 40 - 4 = 36$  maka diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 1.688$ .

- 1) Berdasarkan Tabel 16 diperoleh hasil dari variabel motivasi dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05\%$ ) sebesar  $0.016 < 0,05$  dan thitung ( $2.160$ )  $>$   $t_{\text{tabel}}$  ( $1.688$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 2) Berdasarkan Tabel 16 diperoleh hasil dari variabel stres kerja dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05\%$ ) sebesar  $0.537 > 0,05$  dan thitung ( $0.623$ )  $<$   $t_{\text{tabel}}$  ( $1.688$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 3) Berdasarkan 16 diperoleh hasil dari variabel kompensasi dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05\%$ ) sebesar  $0.035 < 0,05$  dan thitung ( $2.210$ )  $>$   $t_{\text{tabel}}$  ( $1.688$ ), maka  $H_a$  diterima

dan  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

- 4) Berdasarkan Tabel 16 diperoleh hasil dari variabel lingkungan kerja dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05\%$ ) sebesar  $0.032 < 0,05$  dan thitung ( $2.236$ )  $>$  ttabel ( $1.688$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 17 Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	543.213	4	135.803	2.886	.036 <sup>b</sup>
	Residual	1646.762	35	47.050		
	Total	2189.975	39			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI, STRESKERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20

Berdasarkan tabel 17 dari hasil uji F diperoleh nilai fhitung  $>$  ftabel yaitu  $2.886 > 2,60$  dan nilai signifikan ( $0.036 < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga perhitungan tersebut menyimpulkan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yakni Produktivitas Kerja ( $Y$ ).

**b. Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 <sup>a</sup>	.827	.780	3.85933

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI, STRESKERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20

Dapat dilihat tabel 18 nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.856, hal ini menunjukkan bahwa 85,6% besarnya peran variabel motivasi, stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja, sedangkan 14,4% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Hipotesis Statistik**

Setelah dilakukan pengujian model analisis, kemudian dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah adanya pengaruh atau tidak berpengaruh antar variabel. Hasil keputusan terhadap seluruh hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

**1) Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ )**

Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$H_0 : b X_1 Y, \leq 0$

$H_a : b X_1 Y, > 0$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan koefisien b dan thitung dengan menggunakan SPSS versi 20 sebagaimana disajikan pada tabel dibawah ini

**Tabel 19 Hasil Pengujian Pengaruh Motivasi (X1), Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Sampel	Koefisien b	Thitung	Ttabel
40	0.239	2.160	1.688

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan koefisien variabel motivasi terhadap produktivitas kerja  $b = 0.239$  yang memiliki nilai thitung  $= 2.160$  lebih besar dari nilai ttabel ( $\alpha = 0,05$ )  $= 1.688$ . Karena thitung  $>$  ttabel maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

**2) Stres Kerja (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)**

Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : b_{X2 Y} \leq 0$$

$$H_a : b_{X2 Y} > 0$$

hipotesis berdasarkan hasil perhitungan koefisien b dan thitung dengan menggunakan SPSS versi 20 sebagaimana disajikan pada tabel dibawah ini

**Tabel 20 Hasil Pengujian Pengaruh Stres Kerja(X2), Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Sampel	Koefisien b	Thitung	Ttabel
40	0.104	0.623	1.688

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 20 menunjukkan koefisien variabel motivasi terhadap produktivitas kerja  $b = 0.104$  yang memiliki nilai thitung  $= 0.623$  lebih kecil dari nilai ttabel ( $\alpha = 0,05$ )  $= 1.688$ . Karena thitung  $<$  ttabel maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja(X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

**3) Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)**

Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : b_{X3 Y} \leq 0$$

$$H_a : b_{X3 Y} > 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan koefisien b dan thitung dengan menggunakan SPSS versi 20 sebagaimana disajikan pada tabel dibawah ini

**Tabel 21 Hasil Pengujian Pengaruh Kompensasi (X3), Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Sampel	Koefisien b	Thitung	Ttabel
40	0.017	2.210	1.688

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 21 menunjukkan koefisien variabel motivasi terhadap produktivitas kerja  $b = 0.017$  yang memiliki nilai thitung  $= 2.210$  lebih besar dari nilai ttabel ( $\alpha = 0,05$ )  $= 1.688$ . Karena thitung  $>$  ttabel maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

**4) Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)**

Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : b \times Y \leq 0$$

$$H_0 : b \times Y > 0$$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan koefisien b dan thitung dengan menggunakan SPSS versi 20 sebagaimana disajikan pada tabel dibawah ini

**Tabel 22 Hasil Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja (X4), Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Sampel	Koefisien b	Thitung	Ttabel
40	0.318	2.236	1.688

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 22 menunjukkan koefisien variabel motivasi terhadap produktivitas kerja  $b = 0.318$  yang memiliki nilai thitung = 2.236 lebih besar dari nilai ttabel ( $\alpha = 0,05$ ) = 1.688. Karena thitung > ttabel maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

## **A. Pembahasan**

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, maka dapat dibahas dan diuraikan sehingga memberikan informasi secara objektif sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan Multimart Simbarwaringin. Hal ini dibuktikan dengan uji-uji yang dilakukan meliputi uji T dan uji hipotesis. Dengan meningkatkan motivasi terhadap para karyawan Multimart , produktivitas kerja semakin meningkat, menurut Flipppo yang dikutip oleh Hasibuan (2011:143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2018) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi, hanya saja perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan populasi dan sampelnya.

### **2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan Multimart Simbarwaringin. Hal ini dibuktikan dengan uji-uji yang dilakukan meliputi uji T dan uji hipotesis. Dengan menurunkan stres kerja yang dialami oleh para karyawan, maka produktivitas kerja meningkat. Menurut Rivai dan Sagala (2013:1008) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ari Tri Bagus (2019) bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Jatim. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka akan menurunkan produktivitas kerja, dan hal tersebut juga membuktikan bahwa stres kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Multimart Simbarwaringin.

### **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan Multimart Simbarwaringin. Hal ini

dibuktikan dengan uji-uji yang dilakukan meliputi uji T dan uji hipotesis. Dengan meningkatkan kompensasi maka karyawan akan lebih bersemangat dan produktivitas kerja meningkat. Drs. Malayu S.P Hasibuan (2012:118) mengemukakan “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan“. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung Wahyu Handaru dkk (2019) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Artolite Indah Mediatama, hanya saja perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan populasi dan sampelnya.

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan Multimart Simbarwaringin. Hal ini dibuktikan dengan uji-uji yang dilakukan meliputi uji T dan uji hipotesis. Dengan lebih meningkatkan kenyamanan pada lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan yang bersangkutan. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya misalnya AC dan penerangan yang Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung Wahyu Handaru dkk (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Artolite Indah Mediatama, hanya saja perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan populasi dan sampelnya.

#### **Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan. Terlihat dalam penelitian ini bahwa motivasi mempunyai peran yang sangat penting pada produktivitas karyawan, jadi pemimpin harus memberikan motivasi serta arahan dengan semangat supaya produktivitas kerja karyawan meningkat, kemudian stres kerja harus dihindari karena akan menurunkan produktivitas kerja karyawan, kemudian kompensasi juga harus lebih diperhatikan dengan memberikannya kompensasi yang sesuai akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, kemudian lingkungan kerja juga faktor penting dalam produktivitas kerja, dengan lingkungan kerja yang semakin nyaman keadaannya maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.

### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel motivasi, stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Multimart Simbarwaringin secara simultan dan parsial. Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel independen motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
2. Variabel independen stres kerja (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
3. Variabel independen kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

4. Variabel independen lingkungan kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
5. Variabel independen motivasi (X1), stres kerja (X2), kompensasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan serta berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

### **Saran**

Setelah mengambil kesimpulan dari penelitian ini, peneliti ingin menyampaikan saran-saran kepada pihak yang terkait dengan harapan agar dapat bermanfaat dan menjadi acuan untuk perbaikan. Adapun saran-saran tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan lebih memberikan motivasi kepada karyawannya dengan lebih sering melakukan penjadwalan gathering agar produktivitas kerjanya semakin meningkat.
2. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan situasi stres kerja yang berpengaruh negative terhadap karyawannya, karena stres kerja dapat menghambat produktivitas kerja karyawan, dengan menurunkan stres kerja karyawannya maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.
3. Diharapkan perusahaan untuk lebih meningkatkan kompensasi yang telah disesuaikan dengan standar kebutuhan karyawan dan beban yang ditanggung jawabnya seperti jumlah anak bagi yang sudah berkeluarga, perusahaan juga dapat memberikan kompensasi sesuai meski diluar jam kerja agar produktivitas kerja karyawan meningkat.
4. Diharapkan perusahaan mampu meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja seperti menambahkan blower udara dan perbaikan ventilasi udara sehingga karyawan nyaman dalam bekerja dan produktivitas kerja karyawan pun meningkat.
5. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk mengganti atau menambah variabel selain motivasi, stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja sehingga diketahui kontribusi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Zanafra, Pekanbaru.
- Bagus, T. A. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*: 8(1).
- Buchari, Pasaribu, S.E. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1). h.89-103.
- Dewi, F.V. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan UMKM Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman*, 2(2), h.230-244.
- Handaru, W.A. Miftachuljana, Susita, D. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( Kasus Artolite Indah Mediatama ) *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 10(10).

- Hasibuan, S.P.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Keenam Belas, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Humaira, M. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai*. Skripsi Program Studi Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Sumatera Utara.
- Kasenda, R. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Bervareges Company Manado. *Jurnal EMBA*. 1(3). h.853-859.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*, Rajawali Pers Jakarta.
- Lucia, H.R. Kawet, L. dan Trang I. 2015. Pengaruh Konflik dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado. *Jurnal EMBA* 3(3), h.719-728.
- Muchdarsyah, S. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media, Bogor.
- Nisaa'Ariyani, K., & Febriyanto, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 717-729.
- Qayyimah, M. Abrianto, H.T. dan Hamidah, S. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Inka Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*, 2(1). H.11-20.
- Rachmawati, K.I. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ketujuh Belas, CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Rahmadhani, P. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Pemberian Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di Usaha Dagang Bawang Lanang Kota Metro)*. Skripsi Program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Metro.
- Rivai. Sagala, E. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT. Revika Aditama. Bandung.
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunarsi, D. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), h.66-82.
- Sutrisno E.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga, Kencana . Jakarta.

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Buku Seru, Jakarta.

Takasenseran, C. Mandey, S.L. dan Kojo, C. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA* 2(3). h.1726-1736.

Vanessa S.A. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja dan Insentif Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Astra Daihatsu Internasional Lampung. *Skripsi Program Studi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung*.

Yahyo, Djoko, H. Dewi. D.R. 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang). *Diponegoro Journal of Social and Politic*. H. 1-12.