

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

(Studi Kasus pada Bumdes Desa Kedungudi Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto pada Bidang Pariwisata)

Mukhammad Rafie Afgiansyah, Hartono, Agoes Hadi Poernomo

Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit, Mojokerto, Jl. Raya Jabon No.KM.0,7, Tambak Rejo, Gayaman, Kec. Mojoanyar, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur Indonesia, 61364

Penulis Korespondensi: rafieafgiansyah@gmail.com*

Abstract. Compensation and the work environment are two essential factors that significantly affect employee productivity, particularly in community-owned enterprises (BUMDes) engaged in the tourism sector. A fair remuneration system motivates employees to work optimally, while a supportive physical and psychosocial work environment creates comfort that enhances job performance. This study aims to examine the influence of compensation and work environment on employee productivity in BUMDes Kedungudi, which serves as one of the local driving forces in developing tourism-based community economic empowerment. This research employed a quantitative approach using a survey method with a total sample of 37 tourism sector employees of BUMDes Kedungudi. Data were collected through structured questionnaires, which were subsequently analyzed using SPSS version 28. The analytical procedures included validity and reliability testing, classical assumption testing such as normality, multicollinearity, and heteroscedasticity checks, as well as multiple linear regression analysis to determine the effect of independent variables on employee productivity. The results revealed that both compensation and work environment had a positive and significant influence on productivity. Specifically, compensation demonstrated a coefficient value of $\beta = 0.205$ with a significance level of $p = 0.007$, while the work environment showed a stronger effect with $\beta = 0.281$ and $p = 0.002$. Furthermore, the regression model indicated that the combination of these two variables was able to explain 68.0% of the variance in employee productivity (Adjusted $R^2 = 0.680$; $p < 0.001$). This finding highlights the strategic importance of remuneration policies and workplace conditions in enhancing organizational performance within community-owned enterprises.

Keywords: BUMDes, Compensation, Employee Productivity, Tourist, Work Environment

Abstrak. Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan, khususnya pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMDes) yang bergerak di sektor pariwisata. Sistem remunerasi yang adil memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal, sementara lingkungan kerja fisik dan psikososial yang suportif menciptakan kenyamanan yang meningkatkan kinerja kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di BUMDes Kedungudi, yang merupakan salah satu penggerak lokal dalam mengembangkan pemberdayaan ekonomi masyarakat berbasis pariwisata. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dengan total sampel 37 karyawan sektor pariwisata BUMDes Kedungudi. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur, yang selanjutnya dianalisis menggunakan SPSS versi 28. Prosedur analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Secara spesifik, kompensasi menunjukkan nilai koefisien $\beta = 0,205$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,007$, sementara lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dengan $\beta = 0,281$ dan $p = 0,002$. Lebih lanjut, model regresi menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel ini mampu menjelaskan 68,0% varians produktivitas karyawan (R^2 yang Disesuaikan = 0,680; $p < 0,001$). Temuan ini menyoroti pentingnya kebijakan remunerasi dan kondisi tempat kerja yang strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi di dalam perusahaan milik masyarakat.

Kata kunci: BUMDes, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pariwisata, Produktivitas Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam mencapai kesuksesan organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan tujuan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawannya. Karyawan dengan karakteristik tertentu memiliki kemampuan untuk memengaruhi pencapaian target organisasi melalui kontribusi optimal. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi interpersonal yang efektif. Komunikasi menjadi sarana penting dalam mengoordinasikan tugas, mengurangi kesalahpahaman, dan memastikan kelancaran proses kerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Selain komunikasi, faktor kompensasi memegang peranan strategis dalam memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Struktur kompensasi yang tepat dapat menarik calon pekerja, mempertahankan karyawan, serta memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensi. Pemberian kompensasi yang adil dan layak juga menjadi bentuk penghargaan atas dedikasi karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, serta keterampilan untuk kepentingan perusahaan. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai instrumen motivasi yang mendorong peningkatan produktivitas.

Lingkungan kerja juga krusial. Tempat kerja yang nyaman, aman, dan sesuai akan meningkatkan moral dan semangat kerja. Perusahaan yang memprioritaskan lingkungan kerja fisik dan non-fisik akan lebih mampu mendorong penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan stres, menurunkan kepuasan kerja, dan menurunkan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan yang baik dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan penetapan tujuan.

Produktivitas karyawan adalah rasio output terhadap input. Produktivitas yang tinggi menyiratkan efisiensi staf dalam melaksanakan tugas dengan kualitas, tepat waktu, dan sesuai sumber daya. Lingkungan kerja dan kompensasi saling terkait dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Perusahaan yang mengelola kedua karakteristik ini dengan baik dapat memaksimalkan hasil.

Berdasarkan hasil observasi di BUMDES Desa Kedungudi Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto, ditemukan adanya permasalahan terkait kompensasi dan lingkungan kerja pada bidang pariwisata. Permasalahan ini berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan dan keberhasilan operasional BUMDES. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus pada BUMDES Desa Kedungudi Kecamatan Trawas pada Bidang Pariwisata” dengan

tujuan untuk menganalisis sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi produktivitas karyawan di lingkungan tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Kompensasi

Kompensasi yang buruk telah terbukti menurunkan kinerja karyawan dan menjauhkan calon karyawan. Menurut Hasibuan (2013:117), Hulu, J. M. (2021), "kompensasi adalah semua keuntungan moneter dan non-moneter yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan, baik keuntungan tersebut diperoleh dari kontrak langsung maupun tidak langsung.."

Enam elemen memengaruhi kebijakan kompensasi, menurut Mangkunegara (2007:84) [14] :

1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah memiliki dampak signifikan terhadap cara perusahaan membayar karyawannya. Pembatasan ini mencakup hal-hal seperti gaji minimum, pajak penghasilan, penetapan harga standar, biaya transportasi, inflasi, dan devaluasi.

2. Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai.

Negosiasi mengenai gaji perusahaan juga dapat memengaruhi aturan kompensasi.

3. Standart Biaya Hidup Pegawai

Persyaratan biaya hidup minimum karyawan harus dipertimbangkan dalam kebijakan kompensasi. Karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Karyawan merasa percaya diri ketika kebutuhan dasar keluarga mereka terpenuhi.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Pengaturan gaji bagi karyawan harus sesuai dengan apa yang tersedia dan diinginkan di pasar. Tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran organisasi harus dipertimbangkan dengan mempertimbangkan kondisi pasar saat ini.

5. Permintaan dan Persediaan

Penawaran dan permintaan pasar harus menjadi dasar praktik kompensasi karyawan. Ini berarti kondisi pasar harus dipertimbangkan saat menetapkan upah karyawan

6. Kemampuan Membayar

Gaji karyawan harus mencerminkan kemampuan perusahaan untuk membayar upah. Ini berarti kebijakan pembayaran tidak boleh melebihi kemampuan perusahaan.

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala fasilitas yang memengaruhi kinerja karyawan (Nitisimito, 2015; Sanusi, dikutip dari Thalibana, YBW (2022)). Faktor-faktor tempat kerja memengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan (Sanusi, 2020). Fasilitas tempat kerja dapat membantu karyawan menyelesaikan tugasnya, sehingga meningkatkan kesuksesan perusahaan (Enny, 2019).

Afandi (2018, hlm. 66) mencantumkan elemen-elemen lingkungan kerja fisik yang memengaruhi kinerja karyawan:

1. Kenyamanan dan gaya kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh perencanaan ruang kerja, yang meliputi tata letak dan pengaturan peralatan, penampilan dan kenyamanan karyawan, serta lokasi dan kecukupan peralatan.
2. Desain pekerjaan, peralatan, dan teknik. Peralatan kerja yang tidak memadai memengaruhi kesehatan dan kinerja karyawan.
3. Pencahayaan, kebisingan, dan kondisi tempat kerja memengaruhi kenyamanan karyawan. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan memengaruhi kinerja pekerja.
4. Privasi yang terlihat dan terdengar. Tugas pekerjaan tertentu memerlukan tempat kerja yang privat. Privasi adalah "kebebasan individu" dalam urusan pribadi dan kolektif. Privasi akustik berkaitan dengan pendengaran, sementara privasi visual berkaitan dengan penglihatan.

C. Produktivitas Karyawan

Menurut Efendi et al. (2022) Kompetensi memengaruhi produktivitas kerja. Kompetensi menuntut pengetahuan, keterampilan, prestasi, dan sikap kerja yang memenuhi standar ketenagakerjaan perusahaan. Produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh remunerasi. Manajemen menggunakan kompensasi untuk meningkatkan antusiasme, produktivitas, dan kinerja karyawan.

Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tetapi tidak terbatas pada: manajemen, disiplin kerja, asuransi kesehatan, lingkungan tempat kerja, pendidikan,

keahlian, keterampilan, motivasi, dan etos kerja (Mulyadi, 2019) dikutip dari Syafitri, W., & Andri, S. (2023)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei kuantitatif untuk menguji bagaimana kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi produktivitas karyawan (Y) di BUMDES Desa Kedungudi, Kecamatan Trawas, Kabupaten Mojokerto. Pendekatan sensus atau pengambilan sampel lengkap digunakan untuk mengambil sampel 37 personel pariwisata. Data primer berasal dari kuesioner berbasis Likert dan wawancara tidak terstruktur, sedangkan data sekunder berasal dari buku, jurnal, dan sumber daring. Instrumen penelitian dinilai validitas dan reliabilitasnya menggunakan SPSS dan uji asumsi tradisional seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Data diperiksa dengan ambang batas signifikansi 5% menggunakan regresi linier berganda ($Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$) dan uji hipotesis (uji-t untuk efek parsial, uji-F untuk efek simultan). Salah satu cara untuk mengevaluasi daya prediksi suatu model adalah dengan melihat koefisien determinasinya, yang sering dikenal sebagai R^2 yang Disesuaikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Penelitian

1. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk variabel X_1 dapat dilihat pada ringkasan berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X_1 Kompensasi

Kode Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.01	0.743	0.325	Valid
X1.02	0.559	0.325	Valid
X1.03	0.907	0.325	Valid
X1.04	0.473	0.325	Valid
X1.05	0.918	0.325	Valid
X1.06	0.936	0.325	Valid
X1.07	0.419	0.325	Valid
X1.08	0.620	0.325	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 28

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari X1,01 hingga X1,08 memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,325. Semua pernyataan instrumen variabel X_1 (Kompensasi) berkorelasi signifikan dengan skor total. Oleh karena itu,

semua item pernyataan valid karena mengukur apa yang seharusnya diukur dalam variabel kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mengukur variabel dengan baik.

Tabel 2.Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Kode Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.01	0.599	0.325	Valid
X2.02	0.547	0.325	Valid
X2.03	0.380	0.325	Valid
X2.04	0.417	0.325	Valid
X2.05	0.784	0.325	Valid
X2.06	0.376	0.325	Valid
X2.07	0.570	0.325	Valid
X2.08	0.490	0.325	Valid
X2.09	0.529	0.325	Valid
X2.10	0.363	0.325	Valid
X2.11	0.446	0.325	Valid
X2.12	0.480	0.325	Valid
X2.13	0.490	0.325	Valid
X2.14	0.784	0.325	Valid
X2.15	0.568	0.325	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 28

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari X2,01 hingga X2,15 memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,325. Skor total berkorelasi signifikan dengan setiap pernyataan dalam instrumen variabel X2 (Produktivitas Karyawan). Dengan demikian, semua item pernyataan dalam variabel X2 valid karena memenuhi kriteria validitas analisis korelasi Pearson Product Moment.

Tabel 3.Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan

Pernyataan	r hitung (d disesuaikan)	r tabel	Keterangan
Y.01	0,663	0,325	Valid
Y.02	0,653	0,325	Valid
Y.03	0,676	0,325	Valid
Y.04	0,487	0,325	Valid
Y.05	0,460	0,325	Valid
Y.06	0,387	0,325	Valid
Y.07	0,544	0,325	Valid
Y.08	0,538	0,325	Valid
Y.09	0,412	0,325	Valid
Y.10	0,534	0,325	Valid
Y.11	0,331	0,325	Valid
Y.12	0,348	0,325	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 28

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item Y.1–Y.15 memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi daripada nilai tabel. Dengan demikian, semua item variabel Y valid untuk pengumpulan data penelitian.

b) Uji Reliabilitas

Ketika sebuah instrumen penelitian diuji reliabilitasnya, konsistensi internalnya dinilai. Periksa nilai Cronbach's Alpha dengan batas 0,70. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,70 atau lebih tinggi. Hasil uji reliabilitas untuk semua variabel penelitian ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	0,866	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,815	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0,705	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS 28

Dari tabel di atas, semua variabel penelitian memenuhi standar reliabilitas. Variabel-variabel ini memiliki nilai Cronbach's Alpha: Kompensasi (0,866), Lingkungan Kerja (0,815), dan Produktivitas Kerja (0,705). Semua angka ini melebihi persyaratan reliabilitas 0,60. Dengan demikian, semua pertanyaan atau pernyataan kuesioner untuk Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

a.) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu fase uji prasyarat analisis yang menentukan apakah distribusi data mendekati normal.

Tabel 5 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
N		Standardized Residual	
		37	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.97182532	
Most Extreme Differences	Absolute	.139	
	Positive	.125	
	Negative	-.139	
Test Statistic		.139	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.067	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.062	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.056
		Upper Bound	.068

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Hasil Output SPSS 28

Nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel adalah 0,062. Nilai ini melebihi 0,05, yang menunjukkan data dalam penelitian ini terdistribusi secara teratur.

b.) Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas merupakan Cara mengetahui apakah suatu model regresi memiliki korelasi variabel independen yang terlalu tinggi.

Tabel 6 Uji Multikolonieritas

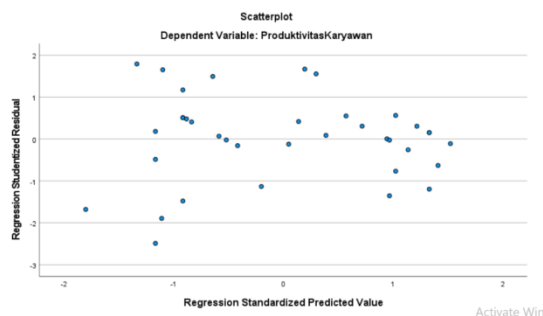
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	Kompensasi LingkunganKerja	.532 .532
a. Dependent Variable: ProduktivitasKaryawan		

Sumber : Hasil Output SPSS 28

Uji multikolinearitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami kesulitan.

c.) Uji Heteroskedestisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa apakah model regresi memiliki varians residual yang tidak proporsional (kesalahan prediksi) antar observasi.



Gambar 1. Uji Heteroskedestisitas

Sumber : Hasil Output SPSS 28

Seperti yang ditunjukkan pada tabel scatterplot, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik residual relatif terhadap nilai antisipasi standar. Pola gelombang atau corong tidak muncul karena titik-titik tersebut terdistribusi secara acak di atas dan di bawah garis nol (sumbu Y). Varians residual cukup stabil berdasarkan pola distribusi acak ini. Dengan kata lain, model regresi tidak memiliki heteroskedastisitas.

C. Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini menggunakan SPSS 28. Tabel berikut menunjukkan hasil data regresi yang telah diolah.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.942	3.010		6.626	<,001
1 Kompensasi	.205	.072	.415	2.867	.007
Lingkungan Kerja	.281	.086	.475	3.285	.002

a. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS28

Gunakan tabel koefisien di atas untuk menemukan persamaan regresi berganda. Persamaan regresi dari tabel ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 19.942 + 0,205X_1 + 0,281X_2 + e$$

b) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengevaluasi sejauh mana varians variabel dependen dapat dijelaskan oleh model regresi. Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.680	1.427

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber : Hasil Output SPSS 28

Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Produktivitas Karyawan berkorelasi kuat ($R = 0,835$), menurut uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel ringkasan model. Ini berarti bahwa efek gabungan kedua faktor ini memengaruhi produktivitas di tempat kerja sebesar 83,5%.

Dengan nilai R-kuadrat sebesar 0,697, kita dapat melihat bahwa gaji dan kondisi kerja menyumbang 69,7 persen varians produktivitas. Kombinasi kedua faktor ini sangat meningkatkan output.

Referensi utama adalah skor R-kuadrat yang Disesuaikan sebesar 0,680 karena ini merupakan analisis regresi linier berganda. Setelah mengendalikan jumlah total variabel, studi ini menunjukkan bahwa gaji dan kondisi kerja menyumbang

68,0% varians produktivitas di tempat kerja, sementara variabel eksogen menyumbang 32,0%.

c) Uji T

Uji hipotesis parsial (uji t) digunakan untuk menentukan apakah variabel independen sebagian mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 9 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	19.942	3.010		6.626	<,001
Kompensasi	.205	.072	.415	2.867	.007
Lingkungan Kerja	.281	.086	.475	3.285	.002

a. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 28

Temuan uji-t diinterpretasikan menggunakan nilai signifikansi (Sig.), yang harus kurang dari 0,05. Kesimpulan dari Tabel Koefisien di atas adalah bahwa:

1. Kompensasi (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Output SPSS pada kolom Koefisien model 1 menunjukkan nilai signifikansi Kompensasi sebesar 0,007. Nilai ini di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa remunerasi (X1) memengaruhi produktivitas karyawan (Y). Dengan demikian, produktivitas karyawan sebagian dipengaruhi oleh gaji.

2. Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Kolom Koefisien Model 1 menunjukkan nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,002. Hasil ini juga di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) memengaruhi produktivitas karyawan (Y). Dengan demikian, lingkungan kerja (X2) sedikit dan signifikan memengaruhi produktivitas karyawan (Y)

d) Uji F

Uji hipotesis simultan (Uji F) digunakan untuk memeriksa apakah X1 dan X2 secara bersamaan mempengaruhi Y. Tingkat keyakinan adalah 0,05.

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	159.528	2	79.764	39.174	<,001 ^b
Residual	69.229	34	2.036		
Total	228.757	36			

a. Dependent Variable: Produktifitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber : Hasil Output SPSS 28

Berdasarkan tabel ANOVA, nilai F hitung adalah 39,174 dengan nilai signifikansi $<0,001$. Nilai signifikansi ini jauh lebih rendah daripada 0,05, sehingga model regresi tersebut signifikan.

Pembahasan

Variabel Kompensasi (X1) Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil uji-t keluaran SPSS menunjukkan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,007 untuk variabel kompensasi (X1). Angka ini berada di bawah tingkat probabilitas 0,05, yang menunjukkan bahwa gaji secara parsial memengaruhi produktivitas karyawan. Dengan demikian, karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Kedungudi, Kecamatan Trawas, Kabupaten Mojokerto lebih produktif dengan gaji yang lebih besar.

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa remunerasi meningkatkan antusiasme dan kinerja karyawan. Ketika mereka merasa diberi kompensasi yang memadai, karyawan memiliki semangat kerja yang sangat baik, loyalitas kepada organisasi, dan dorongan untuk melakukan yang terbaik.

Secara praktis, tingginya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan tercermin dari skor rata-rata persepsi responden terhadap indikator-indikator kompensasi yang berada dalam kategori "tinggi" hingga "sangat tinggi". Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa sistem kompensasi yang diterapkan di BUMDes desa Kedungudi Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto telah memenuhi ekspektasi, baik dari segi keadilan, ketepatan waktu, maupun kesesuaian dengan beban kerja dan tanggung jawab masing-masing individu.

Variabel Lingkungan Kerja (X2) Berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Variabel X2 yang mewakili tempat kerja signifikan secara statistik dengan nilai signifikansi 0,002, yang berada di bawah ambang batas probabilitas 0,05. Faktor tempat kerja memiliki pengaruh parsial dan substansial terhadap produktivitas di Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Kedungudi, Kabupaten Mojokerto, Kabupaten Trawas.

Hal ini memperkuat gagasan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas. Di tempat kerja yang nyaman, aman, tertata, dan suportif, karyawan lebih fokus, termotivasi, dan produktif. Interaksi interpersonal yang harmonis, fasilitas kerja yang memadai, dan iklim kerja yang kondusif membantu karyawan mencapai tujuan dan prestasi.

Analisis deskriptif menunjukkan persepsi "sangat tinggi" terhadap indikator lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Kedungudi memiliki budaya kerja yang baik dan fasilitas yang memadai, yang mendorong produktivitas karyawan.

Variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Uji F menghasilkan nilai signifikansi $<0,001$, di bawah 0,05. Pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Kedungudi, Kecamatan Trawas, Kabupaten Mojokerto, remunerasi dan lingkungan kerja sangat memengaruhi produktivitas karyawan.

Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama meningkatkan produktivitas. Tempat kerja yang tidak nyaman dan upah yang adil tidak akan meningkatkan produktivitas, begitu pula sebaliknya. Struktur remunerasi yang efektif dan tempat kerja yang suportif akan mendorong, mempertahankan, dan meningkatkan produktivitas.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa remunerasi dan lingkungan kerja meningkatkan produktivitas karyawan. Manajemen yang memperhatikan kedua kualitas ini akan membuat karyawan merasa dihargai, adil, dan didukung.

Simpulannya, kompensasi dan lingkungan kerja sangat memengaruhi produktivitas karyawan pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Desa Kedungudi. Peningkatan kedua hal ini harus menjaga budaya kerja yang profesional dan kinerja yang kompetitif untuk mendorong perekonomian desa.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di BUMDes Desa Kedungudi, Kecamatan Trawas, Kabupaten Mojokerto, uji-t menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi, baik berupa upah, insentif, tunjangan, maupun fasilitas, semakin tinggi pula motivasi dan kinerjanya. Kondisi tempat kerja, baik fisik (pencahayaan, ruang kerja, suhu udara) maupun non-fisik (hubungan sosial antar karyawan), dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja. Uji-F menunjukkan bahwa gaji yang memadai dan lingkungan kerja yang suportif dapat membentuk karyawan yang produktif dan kompetitif.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Agnesia, N., & Siagian, M. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun. Artikel Ilmiah.
- Alimin, A. (2020). Etos kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Jurnal Qiema (Qomaruddin Islamic Economics Magazine), 6(2), 216-233.
- Aqila, A. D., & Hasibuan, A. (2025). Perencanaan sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan daya saing organisasi di tengah tekanan internal dan eksternal. Jurnal Studi Multidisiplin Lanjutan, 1(2), 247-251.
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan di Jakarta. Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi, 6(3). <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Christiandi, A. (2020). Statistik dan analisis data dengan SPSS. Surabaya: CV. Eureka Media Aksara.
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1660>
- Efendi, H., et al. (2022). Produktivitas kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Enny, H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Fauzany, R., Hatimatunnisani, H., Nurfadilah, H., & Hadi, S. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Hotel Bandung. Jurnal Ilmiah Manajemen. <https://doi.org/10.59820/telpar.v1i1.70>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hulu, J. M. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4(2). <https://doi.org/10.47652/metadata.v4i1.297>
- Kurniawan, I. S., & Riantobi, A. P. (2022). Pengaruh motivasi kerja intrinsik, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Koperasi Kredit Guru Kelubagolit Kabupaten Flores Timur. J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), 7(2), 1188-1193. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.543>

- Machali, M. (2021). Regresi linier berganda dalam penelitian. Yogyakarta: Deepublish.
- Maryam, D., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Mirnasari, T., Zulfikar, I., & Lestari, D. S. (2022). Kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau di Kelurahan Kemiling Permai Kota Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 6(3), 169-176. <https://doi.org/10.24967/jmms.v6i3.1992>
- Poernomo, H. (2019). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 2(1), 87-101. <https://doi.org/10.24903/obor.v1i1.1819>
- Purba, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*.
- Purwanti, T., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Siregar, D. I. (2021). Pengaruh pengawasan, kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 173-181.
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., GS, A. D., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82-96. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). Teori, kuesioner, dan analisis data untuk pemasaran dan perilaku konsumen. Yogyakarta: CAPS.
- Syafitri, W., & Andri, S. (2023). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui semangat kerja divisi penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *ECo-Buss*, 6(1), 229-237. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i1.740>
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 1-9. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Vanda, E., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Gravity Digital Printing. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>