

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pandawa Mitra Sejahtera Di Jawa Tengah

Yanuar Yulianto

Universitas PGRI Semarang

Bayu Kurniawan

Universitas PGRI Semarang

Noni Setyorini

Universitas PGRI Semarang

Alamat: Jl. Sidodadi Timur No.24, Semarang, Jawa Tengah 50232

Korespondensi penulis: sletinkdoll999@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze and prove the effect of Competence, Compensation, and Work Environment on employee productivity. In this study, data was collected through a data collection method, namely a questionnaire to 90 employee respondents at PT Pandawa Mitra Sejahtera in Central Java. Then the analysis technique used is the analysis of multiple linear regression equations with the help of the SPSS program and using the non-probability sampling method with quantitative data collection. The results of the study show that competency variables have a significant effect on employee work productivity. Compensation variable has no significant effect on employee work productivity. Work Environment variables have a significant effect on employee work productivity.*

Keywords: *Competence, Compensation, and Work Environment Employee Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui metode pengumpulan data yaitu kuisisioner terhadap 90 responden karyawan PT Pandawa Mitra Sejahtera di Jawa Tengah. Kemudian teknik analisis yang digunakan adalah analisi persamaan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS dan menggunakan metode non probability sampling dengan pengambilan data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Kompetensi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan 3

LATAR BELAKANG

Salah satu tujuan perusahaan yakni memperoleh laba yang bisa di dapat melalui produktivitas yang tinggi, maka di perlukan juga kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga apa yang di kerjakan bisa sesuai dengan harapan. Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya, dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Rendahnya produktivitas kerja karyawan terletak dari moral kerja yang rendah, para karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan sasaran organisasi akibatnya banyak dari karyawan-karyawan bermalas-malasan dan bahkan korupsi jam kerja (Pramiswari et al., 2022).

PT Pandawa Mitra Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu cleaning service, teknisi, opas/kurir, operator dan adminstrasi. Setiap divisi organisasi di PT Pandawa Mitra Sejahtera menetapkan standar tingkat pendidikan untuk menempati divisi tertentu dalam perusahaan. Hal ini dimaksud, agar karyawan yang nantinya menempati suatu jabatan tertentu mampu menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Pada penelitian ini produktivitas kerja yang diteliti adalah produktivitas kerja karyawan pada PT Pandawa Mitra Sejahtera. Penulis melakukan penelitian di perusahaan tersebut bagian teknisi, opas/kurir, dan cleaning service karena terjadi banyak masalah produktivitas kerja yang tidak sesuai target yang ditetapkan, hal tersebut disebabkan karena kesalahan dari karyawan divisi teknisi seperti pengerjaan service unit yang lama, kurangnya jam terbang (pengalaman) karyawan, sering terjadi kesalahan kerja dalam service unit, hal ini berarti mengindikasikan bahwa karyawan tidak produktif saat bekerja dan mengakibatkan produktivitas karyawan menurun. Hal tersebut bisa terjadi karena kurangnya kompetensi (keterampilan) karyawan, kurangnya kompensasi untuk karyawan dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Selain itu ada beberapa karyawan yang baru yang masih perlu bimbingan atau latihan sehingga dibutuhkan karyawan yang berpengalaman agar lebih terampil dan cekatan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penulis melakukan wawancara kepada kepala bagian (manager) mengenai salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu apakah kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja, berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, kemudian narasumber (manager) menjelaskan bahwa “betul kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja”. Hasil wawancara penulis dengan narasumber (manager) diantaranya adalah adanya kemampuan teknis-teknisi yang masih kurang sehingga harus memperbanyak jam terbang dan bimbingan langsung, adanya beberapa karyawan baru yang bekerja kurang cekatan sehingga masih membutuhkan bimbingan dan pelatihan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja menjadi menurun.

KAJIAN TEORITIS

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan terdapat hasil yang berbeda yang dapat dikatakan sebagai empirial gap kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, pernyataan ini diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Rani et al., 2018) kompetensi . Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Jumantoro et al., 2019) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Arta Uli et al., 2019) secara parsial kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan penelitian kompensasi yang dilakukan oleh (Pramiswari et al., 2022) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang dilakukan oleh (Panjaitan, 2018) hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian lingkungan kerja (L. Kerja et al., 2018) menyatakan tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Kemudian penelitian tentang pengaruh kompetensi, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja menurut (Yuliandari et al., 2018) menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja salah satunya adalah kompetensi (Budiman Noreen Safira Fani dan Heny Kurnianingsih 2022) menyatakan kompetensi yang harus dimiliki karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang didukung oleh prestasi serta sikap kerja yang sesuai dengan standar ketenagakerjaan yang diterapkan perusahaan. Variable berikutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi. kompensasi merupakan sarana manajemen perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. kompensasi ialah segala pendapatan yang dapat berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai tanda imbalan atas jasa yang diberikan seorang karyawan kepada sebuah perusahaan (Efendi & Widiyanto, 2022). Variable berikutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi keagairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) karyawan, efisiensi, motivasi dan prestasi (Panjaitan, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang dikumpulkan setelah terjadi fakta dan peristiwa. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Pandawa Mitra Sejahtera yang berjumlah 60 karyawan di Semarang dan 30 karyawan di Solo. Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi yaitu seluruh jumlah karyawan sebanyak 90 responden PT Pandawa Mitra Sejahtera di Jawa Tengah. Dikarenakan jumlah populasi 90 jadi peneliti mengambil sampel sebanyak 90 responden.

Penelitian ini terdapat empat variable yang akan diteliti, yaitu variable X1, X2, X3 dan variable Y. Variable tersebut sebagai berikut :

a. Kompetensi (X1)

kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut. (Ramadhani et al., 2022)

b. Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Harahap, 2021).

c. Lingkungan Kerja (X3)

lingkungan kerja adalah internal stakeholders merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya internal stakeholders adalah anggota dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab atas kepentingan mereka. (Panjaitan, 2018)

d. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran (Panjaitan, 2018).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diinginkan oleh responden (Dian & Noersanti, 2020). Kuesioner menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Hardyansyah, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil kuesioner kemudian diproses menggunakan uji parsial yang hasilnya adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.446	3.177		1.400	.165
	kompetensi	.395	.115	.353	3.452	.001
	kompensasi	.138	.158	.091	.877	.383
	lingkungan kerja	.679	.176	.476	3.852	.000

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

Sumber : Data Primer yang Diolah 25 (2023)

Data kemudian diproses dengan uji simultan yang hasilnya adalah sebagai berikut :

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3697.958	3	1232.653	98.325	.000 ^b
	Residual	1078.142	86	12.537		
	Total	4776.100	89			

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, kompetensi, kompensasi

Sumber : Data Primer yang Diolah 25 (2023)

Kemudian data diproses dengan determinasi yang hasilnya adalah sebagai berikut :

Hasil Uji Determinasi (R)²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estim
1	.880 ^a	.774	.766	

a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, kompetensi, kompensasi

b. Dependent Variable: produktivitas_kerja

Sumber : Data Primer yang Diolah 25 (2023)

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa lebih lanjut hasil penelitian pengaruh kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pandawa Mitra Sejahtera di Jawa Tengah.

a. **Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_{a1}) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan . Hasil dari pengujian variable kompetensi diperoleh t hitung 3.452 > t tabel 1,98761 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05 maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan PT Pandawa Mitra Sejahtera Di Jawa Tengah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi memiliki keterkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, semakin bagus pemahaman (understanding) yang dimiliki karyawan maka akan semakin naik produktivitas kerja karyawan ,sebaliknya jika pemahaman (understanding) yang dimiliki karyawan kurang bagus maka produktivitas kerja karyawan juga akan turun.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika variabel kompetensi bagus, maka akan diikuti pula dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan di seluruh bagian

PT Pandawa Mitra Sejahtera di Jawa Tengah, sebaliknya jika kompetensi kurang baik maka akan diikuti pula menurunnya produktivitas kerja karyawan PT Pandawa Mitra Sejahtera di Jawa Tengah. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT Pandawa Mitra Sejahtera di Jawa Tengah adalah dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan baru maupun karyawan lama agar karyawan memiliki kemampuan yang bagus dan memiliki ketrampilan yang lebih sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

Penjabaran diatas menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut, diketahui bahwa kompetensi dapat memberikan pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pandawa Mitra Sejahtera di Jawa Tengah. Dari distribusi sebaran jawaban responden variabel kompetensi, terdapat indikator yang paling berpengaruh adalah pemahaman (*understanding*) dengan nilai indeks rata-rata 4,47 yang artinya disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan (*understanding*) karyawan dan pengalaman kerja yang bagus agar mampu , memberikan pengetahuan dan keterampilan yang baik, dan lebih baik jika perusahaan terus melakukan pelatihan terhadap karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama bekerja di PT Pandawa Mitra Sejahtera, Indikator yang nilai indeks nya masih rendah dari indikator-indikator yang lain, yaitu indikator Minta (*interest*) dengan nilai indeks (nilai rata-rata 4,05). Hal ini yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena masih banyak karyawan yang kurang memiliki minat untuk berkembang. Seharusnya pimpinan menyuruh karyawan lebih tegas dalam memberikan bantuan untuk karyawannya agar lebih memiliki minat yang kuat dalam hal bekerja dengan giat dan merasa senang dalam bekerja sehingga dapat berdampak pada hasil produktivitas kerja karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_{a2}) telah membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil dari pengujian variable kompensasi diperoleh t hitung $0.877 < t$ tabel $1,98761$ dengan nilai signifikan $0,838 > 0,05$ maka H_{o2} diterima dan H_{a2} ditolak. Artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat disimpulkan variabel

kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan PT Pandawa Mitra Sejahtera Di Jawa Tengah.

Pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh kompensasi berdampak positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan di PT Pandawa Mitra Sejahtera. dijelaskan bahwa produktivitas kerja tidak bisa di tingkatkan dengan hanya adanya tunjangan. Gaji, Tunjangan, dan insentif termasuk indikator yang penting bagi produktivitas kerja. ke tiga indikator tersebut harus saling seimbang untuk memberikannya kepada karyawan, agar tercipta semangat kerja dan produktivitas kerja yang sangat baik di PT Pandawa Mitra Sejahtera di Jawa Tengah.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_{a3}) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Diperoleh t hitung $0.3,582 > t$ tabel $1,98761$ dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pandawa Mitra Sejahtera di Jawa Tengah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki keterikatan dengan produktivitas kerja karyawan, semakin bagus kebersihan di perusahaan maka akan semakin naik produktivitas kerja, sebaliknya jika kebersihan di lingkungan kerja kurang bagus maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan juga akan menurun.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika variabel lingkungan kerja bagus, maka akan diikuti pula dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan PT Pandawa Mitra Sejahtera Di Jawa Tengah, sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik maka akan diikuti pula menurunnya produktivitas kerja karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan kerja PT Pandawa Mitra Sejahtera Di Jawa Tengah adalah dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, seperti memperhatikan penerangan cahaya ditempat kerja, memberikan sirkulasi udara yang memadai, memberikan keamanan di tempat kerja, memiliki rasa menjaga kebersihan terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman.

Penjabaran diatas menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut, diketahui bahwa lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pandawa Mitra Kerja Sejahtera di Jawa Tengah. Dari distribusi sebaran jawaban responden variabel lingkungan kerja, terdapat indikator yang paling berpengaruh adalah kebersihan dengan nilai indeks rata-rata 4,37 yang artinya disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan kebersihan di lingkungan tempat kerja karyawan agar mampu bekerja dengan baik dan nyaman, Indikator yang nilai indeks nya masih rendah dari indikator-indikator yang lain, yaitu indikator tempratur ditempat kerja dengan nilai rata-rata 4,23 yang artinya disarankan bagi perusahaan untuk memberikan sirkulasi udara yang layak dan bau yang kurang sedap di sekitar tempat kerja. Seharusnya Pimpinan harus mengkoordinasi kepada tim kebersihan untuik segera membuang sampah sekiranya itu bisa menimbulkan kurangnya kinerja sehingga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

d. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.16 atau uji anova uji f (uji simultan) hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar ($98.325 > 2,71$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat probabilitas signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pandawa Mitra Sejahtera Di Jawa Tengah.

Berdasarkan uji koefisien determinasi variabel kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh nilai R square adalah 0,766 atau 76.6% yang artinya kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 76,6% terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pandawa Mitra Sejahtera di Jawa Tengah. Sedangkan sisanya yang 23,4% dipengaruhi oleh variabel independen yang lain diluar kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Penjabaran diatas menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan pengaruh kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut, diketahui bahwa kompetensi, kompensasi, dan lingkungan

kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pandawa Mitra Sejahtera. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan kompetensi karyawan, kompetensi karyawan, dan lingkungan kerja yang bagus agar mampu bekerja dengan efektif dan efisien di PT Pandawa Mitra Sejahtera.

KESIMPULAN

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian validitas yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner, dan dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan bersifat konsisten dari waktu ke waktu. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel dapat dinyatakan valid dan konsisten.

Dalam uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki distribusi normal, dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari hasil penelitian mengenai Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja di PT Pandawa Mitra Sejahtera sebagai berikut :

1. Hasil pengujian membuktikan adanya pengaruh signifikan pada variabel kompetensi maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, artinya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pandawa Mitra Sejahtera di Jawa Tengah. Berdasarkan penilaian pada indikator kompetensi dengan nilai rata-rata tertinggi pada pemahaman (understanding).
2. Hasil pengujian membuktikan tidak adanya pengaruh signifikan pada variabel kompensasi maka H_02 diterima dan H_{a2} ditolak. Artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pandawa Mitra Sejahtera di Jawa Tengah. Berdasarkan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi pada Tunjangan, bisa jadi dikarenakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan kurang sesuai seperti insentif untuk karyawan yang tidak merata.

3. Hasil pengujian membuktikan adanya pengaruh signifikan pada variabel lingkungan kerja maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pandawa Mitra Sejahtera di Jawa Tengah. Berdasarkan penilaian pada indikator lingkungan kerja dengan nilai rata-rata tertinggi pada kebersihan.

4. Hasil pengujian membuktikan adanya pengaruh signifikan secara simultan pada variabel kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Arta Uli, T., Wira, W., & Dermawan, D. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang. *Bahtera Inovasi*, 2(1), 50–61. <https://doi.org/10.31629/bi.v2i1.1507>
- Dian, N., & Noersanti, L. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Extrupack Bekasi Barat. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 3, 1–25. <http://repository.stei.ac.id/1653/4/BAB3.pdf>
- Efendi, I., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT. Baru Baru Sepatu. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2).
- Hardyansyah. (2010). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan. *Skripsi*, 63.
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106. <https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244>
- Kerja, L., Produktivitas, T., Bagian, K., Di, P., Inko, P. T., & Semarang, J. (2018). *Among Makarti Vol.11 No.21*, Juli 2018. 11(21), 28–50.
- Pramiswari, A. I., Setianigsih, W. E., & Wibowo, Y. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Industri Gula Glenmore Banyuwangi. *Journal of Business Economics and Finance*, 4(2), 137–145.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.

- Pramiswari, A. I., Setianingsih, W. E., & Wibowo, Y. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Industri Gula Glenmore Banyuwangi. *Journal of Business Economics and Finance*, 4(2), 137–145.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Ramadhani, S., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Makassar, U. M. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. gasing sulawesi kota makassar.
- Rani, F. K. G., Lambey, L., & Pinatik, S. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 13(04), 41–51. <https://doi.org/10.32400/gc.13.03.19942.2018>
- Yuliandari, N. K., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. *E-Journal Bisma*, 2(3), 114–120.