

# Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung

Ni Komang Trisnayani\*<sup>1</sup>, M. Rudi Irwansyah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Bali, Indonesia

e-mail: [trisnayani@undiksha.ac.id](mailto:trisnayani@undiksha.ac.id)\*<sup>1</sup>, [rudi.irwansyah@undiksha.ac.id](mailto:rudi.irwansyah@undiksha.ac.id)<sup>2</sup>

## Abstrak

Riwayat Artikel  
Tanggal diajukan:  
26 Maret 2024  
  
Tanggal diterima :  
15 Juni 2024  
  
Tanggal  
dipublikasikan:  
28 Agustus 2024

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 orang responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin. Data dalam penelitian dikumpulkan dengan cara penyebaran kuesioner. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *Statistical Package for The Social Science* (SPSS) versi 25. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, (3) Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, (4) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan (5) Disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung.

Pengutipan:  
Trisnayani, N. K., & Irwansyah, M. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 16(2), 280-293.  
doi:  
10.23887/jjpe.v16i2.76800

**Kata kunci:** disiplin kerja, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, produktivitas kerja.

## Abstract

*This study aims to determine the effect of work discipline variables, motivation, compensation, work environment on employee productivity at PT Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung. The population in this study were employees of PT Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung. The number of samples used in this study were 45 respondents. The sampling technique in this study was simple random sampling technique using the Slovin formula. The data in the study were collected by distributing questionnaires. Data processing in this study using the help of the Statistical Package for the Social Science (SPSS) program version 25. The analysis technique used is multiple linear regression analysis with partial (t test) and simultaneous (F test) hypothesis testing. The results of this study indicate that: (1) Work discipline affects employee work productivity, (2) Motivation affects employee work productivity, (3) Compensation affects employee work productivity, (4) Work environment affects employee work productivity and (5) Work discipline, motivation, compensation and work environment simultaneously affect employee work productivity at PT Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung.*

**Keywords:** *work discipline, motivation, compensation, work environment, work productivity.*

## PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang terus berkembang pesat saat ini, peranan sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting dan memberi pengaruh terhadap keberhasilan perusahaan karena para karyawan merupakan motor penggerak suatu perusahaan dalam beroperasi. Pada dasarnya setiap organisasi atau perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa untuk kedepannya akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam meningkatkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang usaha yang dijalankan. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat (Afandi, 2018). Produktivitas merupakan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat dinilai melalui aspek keterlibatan, keterampilan perencanaan, usaha kerja, dan produktivitas kerja staf secara keseluruhan (Sukardi, 2021).

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tentu dipelurkan produktivitas kerja karyawan yang baik. Namun dalam hal ini, pihak perusahaan tidak dapat begitu saja memanfaatkan sumber daya manusia tanpa adanya suatu timbal balik yang tepat. Sedarmayanti (2017) menyatakan sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat menentukan hidup matinya organisasi atau perusahaan. Produktivitas kerja terdiri dari indikator kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu (Afandi, 2018). Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah upah yang baik, etos kerja, pekerjaan yang menarik, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, promosi dan perkembangan, keamanan dalam pekerjaan, merasa terlibat dalam kegiatan

serta pengertian atau simpati. Faktor yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja.

Variabel pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu disiplin kerja. Membahas tentang karyawan pasti berkaitan dengan masalah kedisiplinan kerja. Menurut (Husain, 2017) disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Adapun indikator yang dapat mengukur disiplin kerja menurut Afandi (2018) yaitu ketaatan waktu dan tanggung jawab kerja. Tingkat absensi karyawan PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung tahun 2018-2022 berfluktuasi setiap tahun dengan tingkat absensi paling tinggi yaitu tahun 2019 sebesar 51,74 persen dan yang paling rendah pada tahun 2018 yaitu sebesar 39,24 persen. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang terlambat, tidak hadir maupun bolos akan mengakibatkan rekan atau anggota lainnya terganggu dan harus merangkap pekerjaan untuk menggantikan karyawan yang tidak hadir. Ketidaksiplinan karyawan dapat menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan karyawan dalam bekerja, jika hal ini tidak di evaluasi maka akan berakibat pada tingkat kedisiplinan karyawan menjadi rendah dan dapat menurunkan produktivitas perusahaan tersebut, sehingga hasil yang dicapai perusahaan tidak maksimal.

Variabel kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat tumbuh dengan adanya motivasi yang diberikan terhadap karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja secara produktif guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan

perusahaan. Motivasi adalah keadaan batin yang memberi energi pada orang menyalurkan dan menopang tingkah laku manusia (Maduka & Okafor, 2014). Setiap melakukan pekerjaan karyawan membutuhkan motivasi dalam dirinya yang dapat membangkitkan antusiasme dan kegembiraan dalam bekerja (Rizon, 2014). Untuk mengukur motivasi diperlukan adanya indikator. Menurut Afandi (2018), terdapat faktor yang berperan sebagai motivator yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja dan pengakuan dari atasan. Berdasarkan wawancara dengan atasan dan karyawan bagian produksi mengenai motivasi yang diberikan oleh perusahaan, terutama oleh pimpinan masih rendah. Hal ini dikarenakan pimpinan jarang mengadakan pertemuan dengan karyawan untuk memberikan masukan untuk membangun semangat kerja yang akan membuat karyawan bekerja lebih efektif dan maksimal.

Variabel ketiga yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompensasi. Agar pegawai giat dalam bekerja dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka di perlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memperhatikan dan memberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja mereka. Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi menurut pendapat Afandi (2018) adalah gaji insentif, tunjangan dan fasilitas. Hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan mengenai kompensasi, dimana karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima, terutama kenaikan gaji yang harus sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Sehingga membuat karyawan

bekerja dengan setengah hati atau dengan kata lain produktivitas mereka menurun. Berdasarkan data yang di kutip dari Badan Pusat Statistik Provinsi besaran UMK Kabupaten Klungkung sebesar Rp 2.540.848 (BPS, 2022), dibandingkan dengan upah yang diterima karyawan PT. Kresna Karya sebesar Rp 2.350.000. Dampak dari rendahnya pemberian kompensasi semacam ini dapat menyebabkan perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya hingga berdampak pada tingkat ketidakhadiran yang tinggi atau disiplin yang kurang.

Variabel keempat yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu komponen dalam sebuah perusahaan yang harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen. Darmadi (2020) mengemukakan lingkungan kerja mencakup hal-hal di sekitar karyawan yang memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugasnya. Nitisemito (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah apa yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini dapat diukur menggunakan empat indikator menurut Afandi (2018) yakni pencahayaan, warna, udara dan suara. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dapat dilihat keadaan lingkungan perusahaan tidak mendukung dan kurang kondusif bagi karyawan perusahaan menjalankan tugasnya dan membuat para karyawan tidak efektif dalam bekerja seperti akses jalan menuju perusahaan yang cukup sulit untuk dilalui karena jalan yang rusak dan banyak lobang. Kemudian kondisi bangunan atau gedung tempat para karyawan melaksanakan tugasnya sudah cukup tua dan kondisi bangunan yang sudah tidak bagus. Hal ini akan memberikan dampak bagi perusahaan karena dapat menyebabkan kurangnya tingkat kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan dan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan yang tidak mencapai target dari perusahaan.

Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung maka peneliti melakukan wawancara dan pengumpulan data terkait produktivitas kerja karyawan. Maka dapat dijelaskan data realisasi program kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung tahun 2022 pada belum sepenuhnya terealisasi. Pada bidang produksi terealisasi 50 persen, pada bidang peralatan terealisasi 65 persen, bidang laboratorium terealisasi 60 persen, bidang operasional terealisasi 55 persen dan bidang keuangan terealisasi 70 persen. Pada data di atas tidak ada program kerja yang terealisasi sesuai target, hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung masih rendah. Hal tersebut berpengaruh terhadap penurunan hasil produksi aspal. Berikut ini merupakan data produksi aspal dalam 6 bulan terakhir tahun 2022.

**Tabel 1. Hasil Produksi Aspal 6 Bulan Terakhir**

No	Bulan	Hasil Poduksi
1	Juli	6.400 ton aspal
2	Agustus	6.000 ton aspal
3	September	5.400 ton aspal
4	Oktober	5.200 ton aspal
5	November	4.800 ton aspal
6	Desember	4.500 ton aspal

Sumber: PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung (2022)

Program kerja yang tidak terealisasi sepenuhnya pada tahun 2022 mengakibatkan hasil produksi yang dihasilkan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung juga berpengaruh terhadap perolehan hasil produksi aspal. Hasil dari wawancara terhadap karyawan PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung menunjukkan bahwa ada masalah dengan produktivitas kerja karyawan. Hasil wawancara dengan manajer menunjukkan tingginya tingkat karyawan yang tidak hadir, datang terlambat, dan keluar tanpa izin terlebih dahulu atau bolos. Ketidaksiplinan karyawan dapat menyebabkan kurangnya

efisiensi dan efektivitas pekerjaan serta ketidakmampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya, yang berarti produktivitas karyawan menurun.

Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suryadewi, dkk., (2020) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Peneliti menambahkan satu variabel bebas, lingkungan kerja, untuk menciptakan kebaruan. Selain itu, penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya di lokasi. PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung adalah subjek penelitian saat ini, sementara PT. Lila Buana Wisata adalah subjek penelitian sebelumnya. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung".

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung, (2) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung, (3) Menguji pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung, (4) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung dan (4) Mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung.

## METODE

Pada penelitian ini termasuk ke dalam penelitian dengan pendekatan kuantitatif kausal. Dimana Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa pendekatan kuantitatif kausal adalah pendekatan dalam penelitian yang mencari hubungan antar satu variabel dengan variabel lain yang memiliki sebab akibat. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 80 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, karena dalam penarikan sampel jumlahnya harus representatif. Maka jumlah sampel yang akan diteliti sejumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan peneliti secara langsung ke lapangan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung dan data sekunder beberapa buku, skripsi, survey sejenis dan jurnal penelitian terdahulu yang peneliti dapat melalui media internet serta data yang diperoleh langsung dari PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung. Metode

pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner yang diisi oleh karyawan menggunakan skala *likert* serta observasi yaitu mengadakan tinjauan langsung dengan melihat bentuk disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja yang ada dan diberikan kepada karyawan PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung.

Sebelum instrumen digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang proses pengolahan datanya mempergunakan program *Statistical Package for The Sosial Science* (SPSS) versi 25. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, uji hipotesis berupa koefisien determinasi, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,813	2,245		0,362	0,719
Disiplin Kerja (X1)	0,352	0,164	0,245	2,146	0,038
Motivasi (X2)	0,278	0,126	0,261	2,202	0,033
Kompensasi (X3)	0,404	0,186	0,258	2,175	0,036
Lingkungan Kerja (X4)	0,351	0,136	0,297	2,585	0,014

a. *Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)*

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 25 for Windows), 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda pada Tabel 2, maka didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut.  $Y = 0,813 + 0,352 X1 + 0,278 X2 + 0,404 X3 + 0,351 X4 + \epsilon$

Berdasarkan model regresi yang terbentuk, dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut. (1) Konstanta ( $\alpha$ ) 0,813 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X1), motivasi (X2), kompensasi (X3) dan lingkungan kerja (X4)

nilainya sama dengan nol, maka produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung adalah sebesar 0,813. (2) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $\beta_1$ ) sebesar 0,352, maka telah menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung. Hal ini menggambarkan bahwa setiap adanya kenaikan produktivitas kerja karyawan sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja juga mengalami peningkatan, sehingga menjadi 1,165 ( $0,813+0,352$ ) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap. (3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi ( $\beta_2$ ) sebesar 0,278, maka telah menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung. Hal ini menggambarkan bahwa setiap adanya kenaikan produktivitas kerja karyawan sebesar 1 satuan, maka motivasi juga mengalami peningkatan, sehingga menjadi 1,091 ( $0,813+0,278$ ) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap. (4) Nilai

koefisien regresi variabel kompensasi ( $\beta_3$ ) sebesar 0,404, maka telah menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung. Hal ini menggambarkan bahwa setiap adanya kenaikan produktivitas kerja karyawan sebesar 1 satuan, maka kompensasi juga mengalami peningkatan, sehingga menjadi 1,217 ( $0,813+0,404$ ) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap. (5) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $\beta_4$ ) sebesar 0,351, maka telah menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung. Hal ini menggambarkan bahwa setiap adanya kenaikan produktivitas kerja karyawan sebesar 1 satuan, maka lingkungan kerja juga mengalami peningkatan, sehingga menjadi 1,164 ( $0,813+0,351$ ) dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap. Hasil uji koefisien determinasi terlihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,858 <sup>a</sup>	0,737	0,710	2,765

*Predictors: (Constant): lingkungan kerja (X<sub>4</sub>), kompensasi (X<sub>3</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), disiplin kerja (X<sub>1</sub>)*  
Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 25 for Windows), 2024

Penelitian ini memakai nilai *Adjusted R square* karena menggunakan 4 variabel independen yang mencakup disiplin kerja (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), kompensasi (X<sub>3</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>4</sub>). Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada nilai *Adjusted R square* didapatkan sebesar 0,710, hal tersebut menunjukkan bahwa variasi variabel disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki kemampuan menjelaskan 71% variasi variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung.

Sisanya sebesar (100%-71%) 29% dipengaruhi oleh faktor internal yang meliputi kompetensi, tingkat pendidikan, komitmen kerja, motivasi kerja, dan usia maupun faktor eksternal yang meliputi kebijakan perusahaan, pengembangan karir, budaya organisasi dan fasilitas kerja produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung.

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian menggunakan uji t (uji pengaruh parsial) dan uji F (uji pengaruh simultan).

Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna

Karya *Basecamp* Akah Klungkung dapat diketahui dengan menggunakan uji t seperti

pada

Tabel

4.

**Tabel 4. Hasil Uji t Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,848	2.660		2,951	0,005
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,964	0,163	0,670	5,920	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 25 for Windows), 2024

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,920 dan signifikansi 0,000 Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  5,920 > nilai  $t_{tabel}$  2,021 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai  $t_{hitung}$  yang positif dan lebih besar daripada  $t_{tabel}$  serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05, artinya variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh dengan produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung. Hal ini berarti

H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, sehingga hipotesis yang diajukan sebelumnya sesuai dengan hasil yang diperoleh. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung.

Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung dapat diketahui dengan menggunakan uji t seperti yang terdapat pada Tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Uji t Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,530	2,170		4,393	0,000
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,753	0,115	0,705	6,524	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 25 for Windows), 2024

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X<sub>2</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,524 dan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  6,524 > nilai  $t_{tabel}$  2,021 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai  $t_{hitung}$  yang positif dan lebih besar daripada  $t_{tabel}$  serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05, artinya variabel motivasi (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh dengan produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung. Hal ini berarti

H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, sehingga hipotesis yang diajukan sebelumnya sesuai dengan hasil yang diperoleh. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung.

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung dapat diketahui dengan menggunakan uji t seperti yang terdapat pada Tabel 6.

**Tabel 6. Hasil Uji t Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,750	2,806		2,049	0,047
Kompensasi ( $X_3$ )	1,090	0,172	0,696	6,352	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 25 for Windows), 2024

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,352 dan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  6,352 > nilai  $t_{tabel}$  2,021 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai  $t_{hitung}$  yang positif dan lebih besar daripada  $t_{tabel}$  serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05, artinya variabel kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh dengan produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung. Hal ini berarti

$H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, sehingga hipotesis yang diajukan sebelumnya sesuai dengan hasil yang diperoleh. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung dapat diketahui dengan menggunakan uji t seperti yang terdapat pada Tabel 7.

**Tabel 7. Hasil Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,722	1,993		5,381	0,000
Lingkungan Kerja ( $X_4$ )	0,832	0,127	0,705	6,526	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 25 for Windows), 2024

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_4$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,526 dan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  6,526 > nilai  $t_{tabel}$  2,021 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai  $t_{hitung}$  yang positif dan lebih besar daripada  $t_{tabel}$  serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05, artinya variabel lingkungan kerja ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh dengan produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_4$

diterima, sehingga hipotesis yang diajukan sebelumnya sesuai dengan hasil yang diperoleh. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung.

Pengaruh disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung dapat diketahui dengan menggunakan uji F seperti yang terdapat pada Tabel 8.

**Tabel 8. Hasil Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		



1	(Constant)	10,722	1,993		5,381	0,000
	Lingkungan Kerja ( $X_4$ )	0,832	0,127	0,705	6,526	0,000

a. *Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)*

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 25 for Windows), 2024

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_4$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,526 dan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  6,526 > nilai  $t_{tabel}$  2,021 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai  $t_{hitung}$  yang positif dan lebih besar daripada  $t_{tabel}$  serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05, artinya variabel lingkungan kerja ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh dengan produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_4$

diterima, sehingga hipotesis yang diajukan sebelumnya sesuai dengan hasil yang diperoleh. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung.

Pengaruh disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung dapat diketahui dengan menggunakan uji F seperti yang terdapat pada Tabel 9.

**Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	855,906	4	213,976	27,982	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	305,872	40	7,647		
	Total	1161,778	44			

*Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)*

*Predictors: (Constant): lingkungan kerja ( $X_4$ ), kompensasi ( $X_3$ ), motivasi ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_1$ )*

Sumber: Peneliti, data diolah (SPSS 25 for Windows), 2024

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ) dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 27,982 dan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  27,982 > nilai  $F_{tabel}$  2,61 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai  $F_{hitung}$  yang positif dan lebih besar daripada  $F_{tabel}$  serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,05, artinya variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ) dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) mempunyai

pengaruh dengan produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima, sehingga hipotesis yang diajukan sebelumnya sesuai dengan hasil yang diperoleh. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung.

## **Pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung**

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung. Hasil ini memberikan cerminan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja

karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja, maka akan semakin rendah produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan yang dapat diketahui dari hasil melakukan penyebaran kuesioner pada variabel disiplin kerja dengan memakai indikator berupa ketaatan waktu dan tanggung jawab kerja, maka memberikan hasil secara rata-rata nilai jawaban 4 dan 5 yang artinya para responden memberikan jawaban yang lebih cenderung sangat setuju dan setuju atas pernyataan yang dijawabnya. Hasil ini memberikan indikasi bahwa para karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung selalu datang tepat waktu ke tempat kerja. Para karyawan menggunakan waktunya secara efisien untuk menyelesaikan tugas sehari-hari. Para karyawan mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu para karyawan selalu berusaha mencapai target pekerjaan yang ditetapkan.

Mengacu pada pendapat yang dikemukakan Afandi (2018) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi pekerjaan yang menarik, upah, keamanan dalam pekerjaan, etos kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan indikator yang digunakan dalam pengukuran disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab kerja, mencapai target pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningrum, dkk., (2013) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berkorelasi signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini juga didukung oleh Fransisca (2022) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan sesuai dengan hasil penelitian ini.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung**

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa motivasi berpengaruh

terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung. Hasil ini memberikan cerminan bahwa semakin tinggi motivasi, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah motivasi, maka akan semakin rendah produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan yang dapat diketahui dari hasil melakukan penyebaran kuesioner pada variabel motivasi dengan memakai indikator berupa balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja dan pengakuan dari atasan, maka memberikan hasil secara rata-rata nilai jawaban 4 dan 5 yang artinya para responden memberikan jawaban yang lebih cenderung sangat setuju dan setuju atas pernyataan yang dijawabnya. Hasil ini memberikan indikasi bahwa balas jasa yang para karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung terima sepadan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kondisi kerja yang mendukung dapat membuat para karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung bekerja dengan baik. Fasilitas kerja yang lengkap memudahkan para karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung dalam bekerja. Para karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung merasa bahwa pencapaian kinerjanya selaras dengan target dan sasaran perusahaan. Selain itu para karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung menerima pengakuan dan apresiasi dari atasan atau rekan kerja atas pencapaian kerjanya.

Dengan motivasi yang diberikan akan timbul keinginan dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Afandi (2018), terdapat faktor yang dapat dijadikan sebagai indikator yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja dan pengakuan dari atasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

oleh oleh Markus, dkk., (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini juga didukung oleh Fahriza (2023) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan sesuai dengan hasil penelitian ini.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung**

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa kompesasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp Akah Klungkung*. Hasil ini memberikan cerminan bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kompensasi, maka akan semakin rendah produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan yang dapat diketahui dari hasil melakukan penyebaran kuesioner pada variabel kompensasi dengan memakai indikator berupa upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas, maka memberikan hasil secara rata-rata nilai jawaban 4 dan 5 yang artinya para responden memberikan jawaban yang lebih cenderung sangat setuju dan setuju atas pernyataan yang dijawabnya. Hasil ini memberikan indikasi bahwa para karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp Akah Klungkung* mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan. Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan kontribusi kerja yang para karyawan berikan. Tunjangan yang para karyawan terima sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan saya. Selain itu fasilitas fisik di perusahaan ini, seperti gedung dan ruang kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.

Pendapat yang menghubungkan antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan dikemukakan oleh Afandi (2018) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas antara lain besarnya

pendapatan dan jaminan sosial, kompensasi, tingkat pendidikan dan latihan, sikap, disiplin, moral dan etika kerja, motivasi, kesehatan, lingkungan dan iklim kerja, hubungan insani, kepuasan, teknologi, dan kebijaksanaan pemerintah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningrum, dkk., (2013) yang menunjukkan bahwa upah kerja berkorelasi signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini juga didukung oleh Muhaemin., dkk. (2023) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya. Dengan demikian hipotesis yang diajukan sesuai dengan hasil penelitian ini.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung**

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp Akah Klungkung*. Hasil ini memberikan cerminan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja, maka akan semakin rendah produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan yang dapat diketahui dari hasil melakukan penyebaran kuesioner pada variabel lingkungan kerja dengan memakai indikator berupa pencahayaan, warna, udara dan suara, maka memberikan hasil secara rata-rata nilai jawaban 4 dan 5 yang artinya para responden memberikan jawaban yang lebih cenderung sangat setuju dan setuju atas pernyataan yang dijawabnya. Hasil ini memberikan indikasi bahwa sistem pencahayaan di tempat kerja memberikan kondisi visual yang baik untuk bekerja. Pemilihan warna yang tepat di ruang kerja membuat suasana kerja menjadi nyaman dan damai. Pengaturan suhu di ruang kerja membuat para karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp Akah Klungkung* untuk tetap fokus dan

produktif sepanjang hari. Selain itu para karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung merasa bahwa tingkat kebisingan di tempat kerja memengaruhi konsentrasi dan fokusnya.

Mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Afandi (2018) dimana lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di tempat kerja seorang pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menyulitkan produktivitas karyawan sehingga produktivitas yang diinginkan perusahaan akan menurun. Oleh karena itu, sebelum produktivitas menurun, lingkungan kerja karyawan harus benar-benar diperhatikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleh (2018) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja. Penelitian ini juga didukung oleh Fransisca (2022) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan sesuai dengan hasil penelitian ini.

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung**

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung. Hasil ini memberikan gambaran bahwa disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan yang dapat diketahui dari hasil melakukan penyebaran kuesioner pada variabel produktivitas kerja dengan memakai indikator berupa kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu, maka memberikan hasil secara rata-rata nilai jawaban 4 dan 5 yang artinya para

responden memberikan jawaban yang lebih cenderung sangat setuju dan setuju atas pernyataan yang dijawabnya. Hasil ini memberikan indikasi bahwa para karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung merasa bahwa target kuantitas kerja yang ditetapkan dapat dicapai dengan pengelolaan waktu yang efisien. Para karyawan merasa bahwa tuntutan kuantitas pekerjaan yang diterima sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya. Para karyawan merasa bahwa adanya pelatihan dan pengembangan membantu meningkatkan kualitas pekerjaannya. Kualitas kerja para karyawan tercermin pada umpan balik positif yang diterima dari rekan kerja atau atasan. Selain itu para karyawan merasa kesadaran waktu yang baik dan memahami pentingnya ketepatan waktu dalam pekerjaan sangat penting. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas harian membantu meningkatkan efisiensi pekerjaan para karyawan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Afandi (2018) faktor disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Indikator yang dapat mengukur tinggi rendahnya produktivitas yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhaemin, dkk., (2023) bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV Robot Vape Inc Tasikmalaya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Fahriza (2023) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Ramayana Agro Mandiri. Ningrum, dkk., (2013) juga menemukan hasil yang sejalan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, upah kerja dan lingkungan kerja berkorelasi signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan sesuai dengan hasil penelitian ini.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan hipotesis serta pembahasan yang telah dilakukan dapat di simpulkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung, (2) Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung, (3) Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung, (4) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung dan (5) Disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung.

Berdasarkan hasil dari pembahasan, dan simpulan, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu bagi pihak PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung agar lebih memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja, karena hal ini sangat memberikan pengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung. Diharapkan pihak perusahaan memberikan pelatihan kepada para karyawan guna meningkatkan disiplin kerja dan juga membuat aturan yang tegas namun tidak berlebihan untuk dipatuhi oleh seluruh karyawan. Diharapkan pihak perusahaan mampu memberikan kompensasi kepada para karyawannya dengan secara adil dan merata serta mampu sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Selain itu diharapkan juga memberikan apresiasi atas prestasi

#### DAFTAR RUJUKAN

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta:Nusa Media.  
BPS. (2022). *Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Bali (Rupiah), 2022-2024*. <https://bali.bps.go.id/indicator/13/61/1/upah-minimum-kabupaten-kota-di-provinsi-bali.html>.

serta memberikan dorongan dan dukungan pada saat adanya kendala yang dihadapi oleh para karyawan, maka hal ini mampu menumbuhkan dan juga meningkatkan motivasi kerja. Dengan mampu tercipta dan terlaksananya keempat faktor pendukung ini, maka produktivitas kerja karyawan di PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung akan mampu meningkat.

Bagi peneliti selanjutnya, maka diharapkan dapat melaksanakan penelitian di objek yang berbeda dengan menambah responden. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), maka tampak pada nilai *Adjusted R square* didapatkan sebesar 0,710, hal tersebut menunjukkan bahwa variasi variabel disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki kemampuan menjelaskan 71% variasi variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung. Sisanya sebesar (100%-71%) 29% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain di luar penelitian ini yang berasal dari faktor internal yang meliputi kompetensi, tingkat pendidikan, komitmen kerja, motivasi kerja, dan usia maupun faktor eksternal yang meliputi kebijakan perusahaan, pengembangan karir, budaya organisasi dan fasilitas kerja produktivitas kerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, sehingga untuk kedepannya penelitian sejenis lainnya dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian *mixed method* sebab akan mampu memberikan proses pengambilan simpulan yang lebih baik atau akurat.

Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247.  
Fahriza, E. R. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Ramayana Agro Mandiri.

- Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 823–830.
- Fransisca, V. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Alfa Surya Mandiri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 15–25.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Jenius*, 1(1), 65–73.
- Maduka, C., & Okafor, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137–147.
- Muhaemin, A. A., Barlian, B., & Risana, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Robot Vape Inc. Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(2), 319–331.
- Markus., Hasanah, T., & Pahlan, M. (2023). Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 741–749.
- Ningrum, E. W., Dharmayanthi, W., & Puspitorini, R. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja, Upah Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember. *Jurnal Ilmiah Inovasi*, 13(01), 6–9.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Pustaka Setia.
- Rizon, P. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Arga Makmur Bengkulu Utara*. Skripsi. Universitas Bengkulu.
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Jaya Semarang. *Jurnal Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung:Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (3 ed.). Bandung:Alfabeta.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42.
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(9), 33–83.