

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum PT Kris Cargo Bahtera

##### 4.1.1 Sejarah Singkat PT Kris Cargo Bahtera

Dunia Perdagangan tidak terlepas dari bidang transportasi baik darat, laut maupun udara. Dengan semakin berkembangnya transaksi perdagangan khususnya di wilayah Indonesia Timur, maka semakin meningkat pula kebutuhan di bidang transportasi. Berawal dari hal inilah perusahaan berdiri untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Berawal pada tahun 2009, PT Kris Lines didirikan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang dengan rute Surabaya-Flores. Kemudian pada tahun 2012 PT Mentari Pagi Indonesia didirikan sebagai anak perusahaan dari PT Kris Lines yang bergerak di bidang bongkar muat kargo dan *werehousing* yang berpusat di Reo, Flores. Pada tahun 2014, PT Kris Cargo Bhatara berdiri dengan tujuan menambah frekuensi pengiriman barang curah (LCL) ataupun *Full Container* (FCL), baik perseorangan maupun perusahaan, dan terus berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Penambahan service rute tujuan yang berfokus di Indonesia Timur – Flores, Kupang, Ambon, Sulawesi, dan Alor.

PT Kris Cargo Bahtera merupakan perusahaan dengan layanan jasa pengiriman Containership, baik *Dry container* maupun *Reefer container*. Berafiliasi dengan PT Meratus Line di pulau Reo dan Pelabuhan Ende, semua kegiatan bongkar muat di depo serta melaksanakan dooring ke customer (*door to door service*). Berikut adalah beberapa perusahaan yang bekerjasama dengan PT Kris Cargo Bahtera pada tabel 4.1:

Tabel 4. 1 Daftar Pelanggan PT Kris Cargo Bahtera

No	Nama Perusahaan	No	Nama Perusahaan
1.	PT Petrokimia Gresik,	8.	PT Wonokoyo,
2.	PT Pupuk Kaltim,	9.	PT Sierad Produce,
3.	PT Semen Tonasa,	10.	PT Dua Kelinci,
4.	PT Indofood,	11.	PT Siantar Top,
5.	PT ISM Bogasari Flour,	12.	PT Unimos,
6.	PT Wing Surya,	13.	PT Inbisco Niagatama Semesta,
7.	PT Japfa Comfeed,	14.	PT Charoen Phokpand, dll.

Sumber: PT Kris Cargo Bahtera (2023)

#### 4.1.2 Visi dan Misi PT Kris Cargo Bahtera

PT Kris Cargo Bahtera memiliki sebuah visi dan misi dalam mencapai tujuan utama dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

##### 1. Visi

Memberikan pengalaman yang terbaik dari semua aspek pengiriman baik dari segi tarif, keamanan, kecepatan dan juga *after sales services* dengan meningkatkan kualitas *customer services* kami.

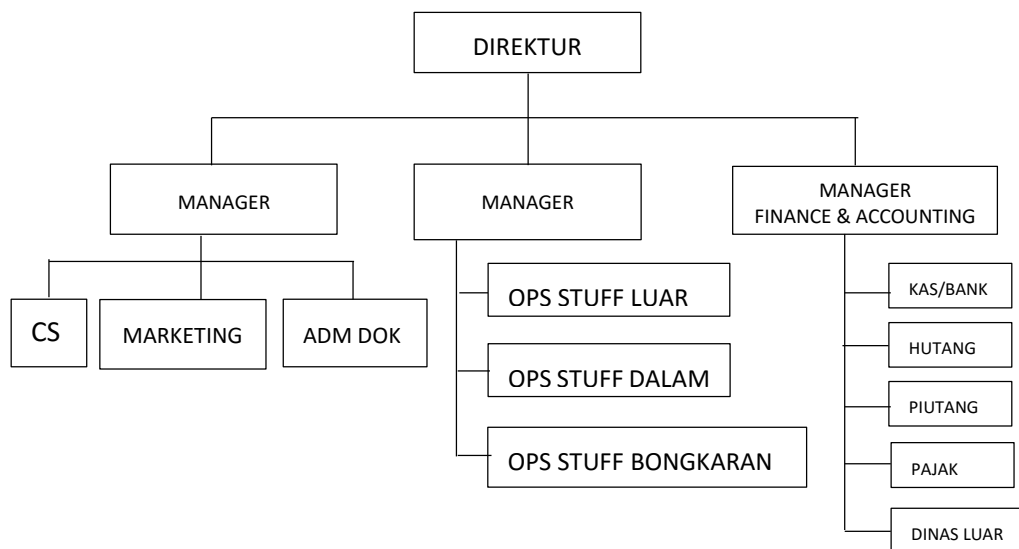
##### 2. Misi

Menjadi mitra pengiriman handal untuk barang curah (LCL) & *Full Container* (FCL) perseorangan maupun perusahaan dan bukan saja hanya menghubungkan wilayah Indonesia Timur melainkan seluruh Archipelago Indonesia.

## 4.2 Struktur Organisasi dan Wewenang

### 4.2.1 Struktur Organisasi PT Kris Cargo Bahtera

Menurut Hasibuan (2011), struktur organisasi adalah gambaran yang menggambarkan jenis organisasi, tugas departemen organisasi dan jenis wewenang, bidang dan hubungan tenaga kerja, garis komando dan tanggung jawab, cakupan kontrol, dan sistem manajemen organisasi. Adapun struktur organisasi PT Kris Cargo Bahtera yang akan dijelaskan sebagai berikut:



**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi**

Sumber: PT Kris Cargo Bahtera (2023)

### 4.2.2 Tugas dan Tanggung Jawab

#### 1. Direktur

Direktur (dalam bentuk jamak disebut direksi atau dewan direksi kadang disebut juga jajaran direksi atau dewan/jajaran direktur adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin suatu lembaga perusahaan, swasta, atau lembaga pendidikan politeknik.

Pada umumnya direktur memiliki tugas antara lain:

- a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan atau institusi
- b. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer) atau wakil direktur
- c. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan atau institusi
- d. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan institusi

## 2. Manager Marketing

Manager Marketing adalah profesi di bidang marketing yang bertanggung jawab penuh dalam suatu program atau kebijakan terkait pemasaran.

Berikut uraian tugas Manager Marketing:

- a. Tugas perencanaan: Melakukan perencanaan strategi pemasaran dengan memperhatikan trend pasar dan sumber daya perusahaan, Merencanakan marketing research yaitu dengan mengikuti perkembangan pasar terutama terhadap produk yang sejenis dari perusahaan pesaing, Melakukan perencanaan analisis analisi pasar, Melakukan perencanaan Tindakan antisipasi dalam menghadapi penurunan order, Menyusun perencanaan arah kebijakan pemasaran, Melakukan identifikasi dan meramalkan peluang pasar, Merencanakan pengembangan jaringan pemasaran.
- b. Tugas Pelaksanaan: Memimpin seluruh departemen marketing sehingga tercipta tingkat efisiensi, efektivitas, dan produktivitas setinggi mungkin, Menciptakan menumbuhkan dan memelihara Kerjasama yang baik dengan konsumen, Merumuskan target penjualan, Merumuskan standard harga jual dengan koordinasi Bersama Direktur Operasional serta Departemen terkait, Menanggapi permasalahan terkait keluhan pelanggan jika tidak mampu ditangani oleh bawahan, Mengesahkan prosedur dan instruksi Kerja di

Departemen Marketing, Melakukan pengendalian terhadap rencana-rencana yang sudah disusun untuk menjamin bahwa sasaran yang ditetapkan dapat terwujud.

- c. Tugas Pengawasan: Melakukan pengawasan efisiensi dan efektivitas strategi pemasaran yang telah ditetapkan, Melakukan pengawasan efisiensi dan efektivitas kegiatan kerja di Departemen Marketing.

Adapun wewenang manager marketing yaitu Berwenang merumuskan kebijaksanaan pemasaran perusahaan, Berwenang untuk memutuskan harga jual hasil produksi, Pada kondisi tertentu Berwenang untuk menolak permintaan order order dari konsumen, Berwenang untuk melakukan penyempurnaan pola kerja di Departemen Marketing, Berwenang untuk melakukan koreksi terhadap harga CN kontrak apabila terjadi kesalahan.

### 3. Manajer operasional

pada umumnya tugas manajer operasional mencakup pemantauan dan analisis system produksi serta Menyusun strategi untuk meningkatkan produksi. Berikut tugas manajer operasional, yaitu:

- a. Mengelola dan mengarahkan tim operasi untuk mencapai target bisnis.
- b. Membantu untuk mengembangkan atau memperbarui prosedur operasi standar untuk semua kegiatan operasional bisnis.
- c. Membangun hubungan yang kuat dengan menangani masalah dan keluhan pelanggan secara tepat waktu.
- d. Memberikan penilaian karyawan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan tinjauan kerja.
- e. Memberikan dukungan operasional dan bimbingan kepada staf.

- f. Membantu mengembangkan anggaran operasional dan modal.
- g. Memantau dan mengendalikan pengeluaran sesuai anggaran yang dialokasikan.
- h. Membantu dan mewawancarai, merekrut dan melatih kandidat.
- i. Mengelola penugasan kerja dan alokasi untuk staf.
- j. Meninjau kinerja dan memberikan umpan balik kinerja kepada staf.
- k. Menyimpan dokumentasi yang akurat dan jelas untuk prosedur dan kegiatan operasional.
- l. Bekerja sesuai dengan kebijakan dan prosedur perusahaan.
- m. Memastikan tim mengikuti prosedur operasi standar untuk semua fungsi operasional.
- n. Melakukan pertemuan rutin dengan tim untuk membahas tentang masalah-masalah, pembaruan, dll.
- o. Mendukung resiko operasional dan proses audit untuk tujuan pemeliharaan preventif.

#### 4. Manager *Finance & Accounting*

Jabatan manager *finance & accounting* adalah jabatan yang merencanakan, mengembangkan, dan mengontrol fungsi keuangan dan akuntansi perusahaan dalam memberikan informasi keuangan secara komprehensif dan tepat waktu untuk membantu perusahaan dalam proses pengambilan keputusan yang mendukung pencapaian target financial perusahaan.

Tugas dan tanggung jawab manager *finance & accounting*:

- a. Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat dan tepat waktu.
- b. Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan dan pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien,

akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.

- c. Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengontrol arus kas perusahaan (*cashflow*), terutama pengelolaan piutang dan hutang, sehingga memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan Kesehatan kondisi keuangan.
- d. Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, dan mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.
- e. Merencanakan dan mengkoordinasikan pengembangan system dan prosedur keuangan dan akuntansi, serta mengontrol pelaksanaannya untuk memastikan semua proses dan transaksi keuangan berjalan dengan tertib dan teratur, serta mengurangi risiko keuangan.
- f. Mengkoordinasikan dan melakukan perencanaan dan Analisa keuangan untuk dapat memberikan masukan dari sisi keuangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan bisnis, baik untuk kebutuhan investasi, ekspansi, operasional maupun kondisi keuangan lainnya.
- g. Merencanakan dan mengkonsolidasikan perpajakan seluruh perusahaan untuk memastikan efisiensi biaya dan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan.

### **4.3 Aktivitas Perusahaan**

Kegiatan utama dari perusahaan PT Kris Cargo Bahtera meliputi:

1. Melayani jasa pengiriman (EMKL) barang/container ataupun curah dengan metode: *Port to Port*, *Port to Door*, *Door to Port*, *Door to Door*.

2. Mengambil Container kosong di Depo Container, mengantarnya ke Gudang *shipper*/exportir untuk dimuat barang, lalu mengantarnya ke tempat penumpukan Petikemas di Pelabuhan.
3. Mengurus *Custom Clearance*.
4. Membuat Penagihan atau Invoice pelunasan untuk pengambilan *Delivery Order*.
5. Membayar biaya *handling, freight* dan biaya yang berhubungan dengan pengiriman.

#### 4.4 Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 53 karyawan PT Kris Cargo Bahtera, responden dapat dibuat beberapa gambaran mengenai karakteristik responden seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Ciri-ciri responden tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	34	64%
2	Laki-laki	19	36%
	Jumlah	53	100%

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa terdapat 34 responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 64%, 19 responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 36%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20 s/d 30 tahun	32	60%
2	31 s/d 40 tahun	17	32%
3	41 s/d 50 tahun	4	8%
	Jumlah	53	100%

Sumber: data primer diolah (2023)



Berdasarkan usia diketahui bahwa terdapat 32 responden yang berusia 20 s/d 30 tahun yaitu sebesar 60%, 17 responden yang berusia 31 s/d 40 tahun yaitu sebesar 32%, dan 4 responden yang berusia 41 s/d 50 tahun yaitu sebesar 8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berusia 20 s/d 30 tahun.

**Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA/SLTA	14	26%
2	Diploma III	7	13%
3	S1	28	53%
4	S2	4	8%
	Jumlah	53	100%

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan tingkat pendidikan diketahui bahwa terdapat 14 responden yang tingkat pendidikan SMA/SLTA yaitu sebesar 26%, 7 responden yang tingkat pendidikan yaitu Diploma III sebesar 13%, 28 responden yang tingkat pendidikan S1 yaitu sebesar 53%, dan 4 responden yang tingkat pendidikan S2 yaitu sebesar 8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden tingkat pendidikan adalah S1.

**Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja			
No	Tahun	Jumlah	Presentase
1	1 tahun	6	11%
2	2 tahun	11	21%
3	3 tahun	10	19%
4	4 tahun	10	19%
5	5 tahun	8	15%
6	6 tahun	5	9%
7	7 tahun	1	2%
8	8 tahun	1	2%
9	10 bulan	1	2%
	Jumlah	53	100%

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa terdapat 6 responden yang lama bekerja 1 tahun yaitu sebesar 11%, 11 responden yang lama bekerja 2 tahun yaitu

sebesar 21%, 10 responden yang lama bekerja 3 tahun dan 4 tahun yaitu sebesar 19%, 8 responden yang lama bekerja 5 tahun yaitu sebesar 15%, 5 responden yang lama bekerja 6 tahun yaitu sebesar 9%, dan 1 responden yang lama bekerja 7 tahun, 8 tahun, dan 10 bulan yaitu sebesar 2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden lama bekerja adalah 2 tahun bekerja.

#### 4.5 Analisis Deskriptif

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada 53 karyawan PT Kris Cargo Bahtera untuk mengetahui hubungan motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada 53 responden, sebagai berikut:

##### 1. Distribusi frekuensi penelitian responden terhadap variabel motivasi ( $X_1$ )

Dalam penelitian ini terdapat 10 item pernyataan yang disampaikan kepada responden pada variabel motivasi ( $X_1$ ). Hasil penelitian responden terhadap variabel motivasi ( $X_1$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 6 Distibusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi ( $X_1$ )**

Pernyataan	Skala Nilai					Total
	STS	TS	KS	S	SS	
$X_{1-1}$	1	2	5	22	23	53
Presentase	2%	4%	9%	42%	43%	100%
$X_{1-2}$	0	7	11	21	14	53
Presentase	0%	13%	21%	40%	26%	100%
$X_{1-3}$	1	6	9	18	19	53
Presentase	0%	11%	17%	34%	36%	100%
$X_{1-4}$	0	2	11	22	18	53
Presentase	0%	4%	21%	42%	34%	100%
$X_{1-5}$	0	1	9	23	20	53
Presentase	0%	2%	17%	43%	38%	100%
$X_{1-6}$	1	6	9	18	19	53
Presentase	2%	11%	17%	34%	36%	100%
$X_{1-7}$	2	5	5	19	22	53

Pernyataan	Skala Nilai					Total
	STS	TS	KS	S	SS	
Presentase	4%	9%	9%	36%	42%	100%
X <sub>1-8</sub>	0	4	9	26	14	53
Presentase	0%	8%	17%	49%	26%	100%
X <sub>1-9</sub>	1	0	14	24	14	53
Presentase	2%	0%	26%	45%	26%	100%
X <sub>1-10</sub>	0	2	13	20	18	53
Presentase	0%	4%	25%	38%	34%	100%
<b>Jumlah</b>	6	35	95	213	181	530
<b>Presentase</b>	1%	7%	18%	40%	34%	100%

Sumber: data primer diolah peneliti (2023)

Dari tabel diatas terlihat tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X1) sebagian besar menjawab setuju dengan frekuensi 213 atau 40%. Jika diurutkan berdasarkan jumlah responden yang menjawab setuju, diperoleh untuk pernyataan 1 responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 42%, untuk pernyataan 2 responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 40%, Pernyataan 3 responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 34%, untuk pernyataan 4 responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 42%, untuk pernyataan 5 responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 43%, untuk pernyataan 6 responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 34%, untuk pernyataan 7 responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 36%, untuk pernyataan 8 responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 49%, untuk pernyataan 9 responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 45%, dan untuk pernyataan 10 responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 38%.

## 2. Distribusi frekuensi penelitian responden terhadap variabel kompensasi (X<sub>2</sub>)

Dalam penelitian ini terdapat 8 item pernyataan yang disampaikan kepada responden pada variabel kompensasi (X<sub>2</sub>). Hasil penelitian responden terhadap variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

Pernyataan	Skala Nilai					Total
	STS	TS	KS	S	SS	
X <sub>2-1</sub>	1	3	12	23	14	53
Presentase	2%	6%	23%	43%	26%	100%
X <sub>2-2</sub>	6	3	8	25	11	53
Presentase	11%	6%	15%	47%	21%	100%
X <sub>2-3</sub>	0	8	13	22	10	53
Presentase	0%	15%	25%	42%	19%	100%
X <sub>2-4</sub>	1	6	14	14	18	53
Presentase	2%	11%	26%	26%	34%	100%
X <sub>2-5</sub>	1	6	7	26	13	53
Presentase	2%	11%	13%	49%	25%	100%
X <sub>2-6</sub>	0	2	6	26	19	53
Presentase	0%	4%	11%	49%	36%	100%
X <sub>2-7</sub>	0	6	13	25	9	53
Presentase	0%	11%	25%	47%	17%	100%
X <sub>2-8</sub>	0	3	9	33	8	53
Presentase	0%	6%	17%	62%	15%	100%
<b>Jumlah</b>	9	37	82	194	102	424
<b>Presentase</b>	2%	9%	19%	46%	24%	100%

Sumber: data primer diolah peneliti (2023)

Dari tabel diatas terlihat tanggapan responden terhadap variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) sebagian besar menjawab setuju dengan frekuensi 194 atau 46%. Jika diurutkan berdasarkan jumlah responden yang menjawab setuju, diperoleh untuk pernyataan 1 responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 43%, untuk pernyataan 2 responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 47%, Pernyataan 3 responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 42%, untuk pernyataan 4 responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 26%, untuk pernyataan 5 responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 49%, untuk pernyataan 6 responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 49%, untuk pernyataan 7 responden yang menjawab

setuju sebanyak 25 orang atau 47%, dan untuk pernyataan 8 responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 62%.

### 3. Distribusi frekuensi penelitian responden terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_3$ )

Dalam penelitian ini terdapat 14 item pernyataan yang disampaikan kepada responden pada variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ). Hasil penelitian responden terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 8** Distibusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Pernyataan	Skala Nilai					Total
	STS	TS	KS	S	SS	
$X_{3-1}$	0	0	7	25	21	53
Presentase	0%	0%	13%	47%	40%	100%
$X_{3-2}$	0	0	3	35	15	53
Presentase	0%	0%	6%	66%	28%	100%
$X_{3-3}$	0	3	8	28	14	53
Presentase	0%	6%	15%	53%	26%	100%
$X_{3-4}$	3	6	22	16	6	53
Presentase	6%	11%	42%	30%	11%	100%
$X_{3-5}$	0	3	12	31	7	53
Presentase	0%	6%	23%	58%	13%	100%
$X_{3-6}$	1	4	16	23	9	53
Presentase	2%	8%	30%	43%	17%	100%
$X_{3-7}$	0	2	5	29	17	53
Presentase	0%	4%	9%	55%	32%	100%
$X_{3-8}$	0	2	9	27	15	53
Presentase	0%	4%	17%	51%	28%	100%
$X_{3-9}$	1	0	12	28	12	53
Presentase	2%	0%	23%	53%	23%	100%
$X_{3-10}$	0	1	7	27	18	53
Presentase	0%	2%	13%	51%	34%	100%
$X_{3-11}$	0	0	9	26	18	53
Presentase	0%	0%	17%	49%	34%	100%
$X_{3-12}$	0	1	5	24	23	53

Pernyataan	Skala Nilai					Total
	STS	TS	KS	S	SS	
Presentase	0%	2%	9%	45%	43%	100%
X <sub>3-13</sub>	0	0	14	22	17	53
Presentase	0%	0%	26%	42%	32%	100%
X <sub>3-14</sub>	0	0	8	21	24	53
Presentase	0%	0%	15%	40%	45%	100%
<b>Jumlah</b>	5	22	137	362	216	742
<b>Presentase</b>	1%	3%	18%	49%	29%	100%

Sumber: data primer diolah peneliti (2023)

Dari tabel diatas terlihat tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sebagian besar menjawab setuju dengan frekuensi 362 atau 49%. Jika diurutkan berdasarkan jumlah responden yang menjawab setuju, diperoleh untuk pernyataan 1 responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 47%, untuk pernyataan 2 responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 66%, Pernyataan 3 responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 53%, untuk pernyataan 4 responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 30%, untuk pernyataan 5 responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 58%, untuk pernyataan 6 responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 43%, untuk pernyataan 7 responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 55%, untuk pernyataan 8 responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 51%, untuk pernyataan 9 responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 53%, untuk pernyataan 10 responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 51%, untuk pernyataan 11 responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 49%, untuk pernyataan 12 responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 45%, untuk pernyataan 13 responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 42%, dan untuk pernyataan 14 responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 40%.

#### 4. Distribusi frekuensi penelitian responden terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y)

Dalam penelitian ini terdapat 14 item pernyataan yang disampaikan kepada responden pada variabel produktivitas kerja karyawan ( $X_3$ ). Hasil penelitian responden terhadap variabel produktivitas kerja karyawan ( $X_3$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 9** Distibusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Skala Nilai					Total
	STS	TS	KS	S	SS	
Y <sub>1</sub>	1	1	5	30	16	53
Presentase	2%	2%	9%	57%	30%	100%
Y <sub>2</sub>	0	5	5	32	11	53
Presentase	0%	9%	9%	60%	21%	100%
Y <sub>3</sub>	0	0	11	30	12	53
Presentase	0%	0%	21%	57%	23%	100%
Y <sub>4</sub>	0	1	10	32	10	53
Presentase	0%	2%	19%	60%	19%	100%
Y <sub>5</sub>	1	1	5	32	14	53
Presentase	2%	2%	9%	60%	26%	100%
Y <sub>6</sub>	1	1	6	28	17	53
Presentase	2%	2%	11%	53%	32%	100%
Y <sub>7</sub>	0	5	5	20	23	53
Presentase	0%	9%	9%	38%	43%	100%
Y <sub>8</sub>	0	0	13	28	12	53
Presentase	0%	0%	25%	53%	23%	100%
Y <sub>9</sub>	0	0	10	26	17	53
Presentase	0%	0%	19%	49%	32%	100%
Y <sub>10</sub>	2	0	8	26	17	53
Presentase	4%	0%	15%	49%	32%	100%
Y <sub>11</sub>	2	0	6	31	14	53
Presentase	4%	0%	11%	58%	26%	100%
Y <sub>12</sub>	0	5	5	31	12	53

Pernyataan	Skala Nilai					Total
	STS	TS	KS	S	SS	
Presentase	0%	9%	9%	58%	23%	100%
<b>Jumlah</b>	7	19	89	346	175	636
<b>Presentase</b>	1%	3%	14%	54%	28%	100%

Sumber: data primer diolah peneliti (2023)

Dari tabel diatas terlihat tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebagian besar menjawab setuju dengan frekuensi 346 atau 54%. Jika diurutkan berdasarkan jumlah responden yang menjawab setuju, diperoleh untuk pernyataan 1 responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 57%, untuk pernyataan 2 responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 60%, Pernyataan 3 responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 57%, untuk pernyataan 4 responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 60%, untuk pernyataan 5 responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 60%, untuk pernyataan 6 responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 53%, untuk pernyataan 7 responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 38%, untuk pernyataan 8 responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 53%, untuk pernyataan 9 responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 48%, untuk pernyataan 10 responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 48%, untuk pernyataan 11 responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 58%, dan untuk pernyataan 12 responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 58%.

#### 4.6 Analisis Data

Pada penelitian ini kuesioner dibagikan kepada 53 responden, guna memperoleh data primer. Data yang diperoleh perlu diuji dengangan menggunakan *softwer* SPSS 29 melalui beberapa pengujian. Hal ini dimaksudkan agar penelitian ini dapat menyajikan data yang akurat. Tes pertama adalah angket yang meliputi uji validitas dan reliabelitas. Uji kedua adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji



normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas, dan uji linearitas. Pengujian ketiga adalah analisis regresi linier berganda, dan pengujian keempat adalah pengujian hipotesis, dimana uji F ditentukan secara serentak (simultan) dan uji T ditentukan secara parsial. Dan pengujian terakhir adalah koefisien determinasi berganda. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

#### 4.6.1 Uji Validitas

Uji validasi dilakukan dengan mengecek R hitung dan R tabel setiap pernyataan melalui pengolahan data dengan program SPSS. Suatu pernyataan untuk setiap pernyataan untuk setiap objek dikatakan valid jika R hitung  $>$  R tabel. Hasil uji validasi penelitian ini untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

##### 1. Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil pengolahan data, uji validitas variabel motivasi ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_2$ )**

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,545	0,265	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,510	0,265	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,586	0,265	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,523	0,265	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,675	0,265	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,708	0,265	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,692	0,265	Valid
X <sub>1.8</sub>	0,512	0,265	Valid
X <sub>1.9</sub>	0,548	0,265	Valid
X <sub>1.10</sub>	0,513	0,265	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Variabel motivasi terdiri dari 10 pernyataan. Korelasi setiap pernyataan memiliki nilai R hitung lebih besar dari R tabel sehingga uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel motivasi dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

## 2. Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil pengolahan data, uji validitas variabel kompensasi ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>2.1</sub>	0,610	0,265	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,603	0,265	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,681	0,265	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,604	0,265	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,721	0,265	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,633	0,265	Valid
X <sub>2.7</sub>	0,502	0,265	Valid
X <sub>2.8</sub>	0,517	0,265	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Variabel kompensasi terdiri dari 8 pernyataan. Korelasi setiap pernyataan memiliki nilai R hitung lebih besar dari R tabel sehingga uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel motivasi dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

## 3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Berdasarkan hasil pengolahan data, uji validitas variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>3.1</sub>	0,543	0,265	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,590	0,265	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,598	0,265	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,545	0,265	Valid
X <sub>3.5</sub>	0,509	0,265	Valid
X <sub>3.6</sub>	0,642	0,265	Valid
X <sub>3.7</sub>	0,591	0,265	Valid
X <sub>3.8</sub>	0,539	0,265	Valid
X <sub>3.9</sub>	0,595	0,265	Valid
X <sub>3.10</sub>	0,593	0,265	Valid
X <sub>3.11</sub>	0,528	0,265	Valid
X <sub>3.12</sub>	0,586	0,265	Valid
X <sub>3.13</sub>	0,503	0,265	Valid
X <sub>3.14</sub>	0,503	0,265	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Variabel lingkungan kerja terdiri dari 14 pernyataan. Korelasi setiap pernyataan memiliki nilai R hitung lebih besar dari R tabel sehingga uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel motivasi dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### 4. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data, uji validitas variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Variabel produktivitas kerja karyawan (Y)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y <sub>1</sub>	0,811	0,265	Valid
Y <sub>2</sub>	0,820	0,265	Valid
Y <sub>3</sub>	0,687	0,265	Valid
Y <sub>4</sub>	0,647	0,265	Valid
Y <sub>5</sub>	0,834	0,265	Valid
Y <sub>6</sub>	0,822	0,265	Valid
Y <sub>7</sub>	0,796	0,265	Valid
Y <sub>8</sub>	0,623	0,265	Valid
Y <sub>9</sub>	0,722	0,265	Valid
Y <sub>10</sub>	0,813	0,265	Valid
Y <sub>11</sub>	0,797	0,265	Valid
Y <sub>12</sub>	0,814	0,265	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Variabel produktivitas kerja karyawan terdiri dari 12 pernyataan. Korelasi setiap pernyataan memiliki nilai R hitung lebih besar dari R tabel sehingga uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel motivasi dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### 4.6.2 Uji Realibilitas

Suatu kuesioner dianggap memiliki keandalan atau reliabilitas yang baik jika tanggapan individu terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini reliabilitas diukur dengan menggunakan alat statistik *Cronbach's Alpha* melalui *software* SPSS. Realibilitas suatu konstruk atau variabel dianggap memadai jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,06, menurut pandangan Ghozali

(2011). Tabel di bawah ini memuat hasil uji reliabilitas terhadap variabel yang diteliti:

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,799	0,06	Reliabel
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,756	0,06	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,834	0,06	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,937	0,06	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Tabel hasil uji reliabilitas menggambarkan reliabilitas variabel-variabel dalam penelitian ini. Variabel motivasi (X<sub>1</sub>) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,799 dan tergolong reliabel, demikian juga variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) dengan nilai 0,756, dan variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) dengan nilai 0,834, keduanya juga dapat dianggap reliabel. Variabel produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,937. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa semua variabel memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur konsep diteliti.

#### 4.6.3 Uji Asumsi Klasik

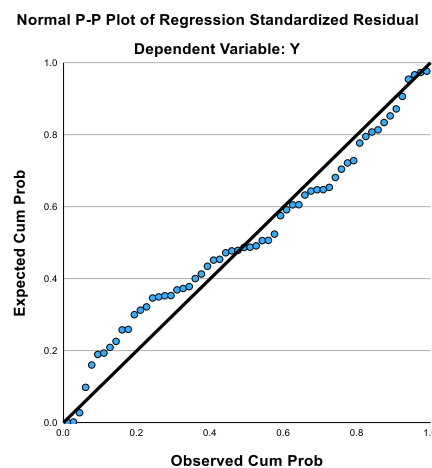
##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel pengganggu atau residual dalam model regresi berdistribusi normal seperti diketahui bahwa uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafis dan uji statistika (Ghozali, 2011).

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui normalitas (normal atau tidaknya) faktor pengganggu et (*error terms*). Seperti

diketahui bahwa faktor pengganggu diasumsikan berdistribusi normal, sehingga dapat dilakukan uji T (parsial). Untuk dapat menguji normalitasnya model regresi, penelitian ini menggunakan metode *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2 menunjukkan hasil uji normalitas pada grafik bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4. 2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Selain uji grafik dilengkapi dengan uji statistika salah satunya adalah penggunaan uji statistika non-parametik *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai  $p$  dari hasil *Kolmogorov Smirnov*  $> 0,05$  maka

*unstandardized residual* dapat dikatakan normal. Hasil pengujian disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4. 15 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		6.16740879
Most Extreme Differences	Absolute		.112
	Positive		.076
	Negative		-.112
Test Statistic			.112
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.060
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.		.055
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.049
		Upper Bound	.061

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: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan uji normalitas bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* didapat nilai signifikansi sebesar 0,06 lebih besar dari  $> 0,05$ , yang menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal karena tingkat signifikansi  $> 0,05$ .

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel independen yaitu motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *Tolerance*  $< 0,1$  maka terjadi multikolinieritas dan *Variance Inflation Factor (VIF)*  $> 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. 16 Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.603	5.740		.279	.781		
Motivasi	.519	.207	.355	2.500	.015	.630	1.588
Kompensasi	.846	.120	.650	7.035	<.001	.597	1.675
Lingkungan Kerja	.256	.087	.234	2.940	.005	.806	1.241

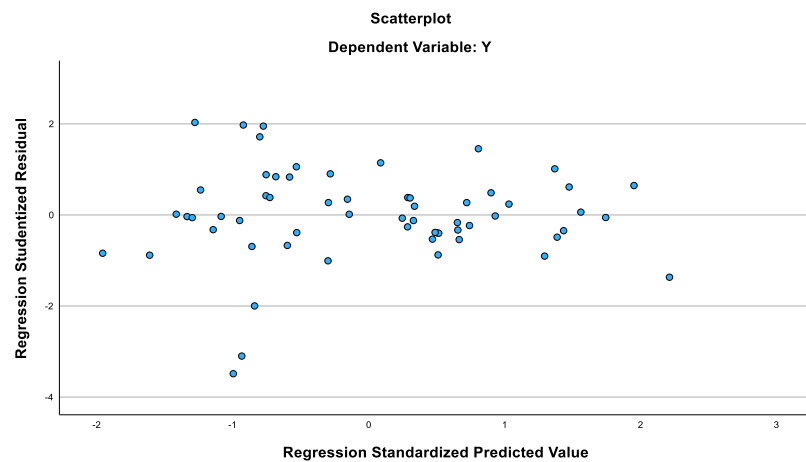
Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, nilai tolerance dari variabel keseluruhan dibawah 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) diatas 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas antar variabel bebas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mendeteksi terjadinya nilai relavan yang berbeda untuk setiap varian variabel independen yaitu motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Masalah heterokedastisitas pada penelitian ini dideteksi dengan menggunakan *scatterplot* yaitu dengan memplot prediktor *standardized predictors* dengan model *standardized residual*. Jika tidak adal pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut adalah hasil *scatterplot* yang diperoleh dari keluaran SPSS.





**Gambar 4. 3 Uji Heterokedastisitas**

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Pada gambar 4.3 hasil uji heterokedastisitas pada gambar di atas menunjukkan bahwa *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4.6.4 Uji Linearitas

Uji linearitas adalah metode yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara dua variabel dalam suatu analisis data. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pola hubungan antar variabel tersebut linear atau tidak. Uji ini sangat penting dilakukan sebelum melakukan analisis korelasi *Person* dan regresi linier. Pada pengujian ini menggunakan nilai signifikansi (biasanya menggunakan tingkatan batas 0,05) dari parameter yang disebut "*Deviation from Linearity*". Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki hubungan yang linear. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 berarti hubungan kedua variabel tidak linear. Tes ini memberikan panduan apakah analisis korelasi *Person* atau regresi linier

dapat dilakukan dengan validitas yang memadai untuk data yang dimiliki (Priyanto, 2017).

**Tabel 4. 17 Uji Linearitas - Motivasi (X<sub>1</sub>)**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja Karyawan * Motivasi	Between Groups	(Combined)	1523.352	19	80.176	1.961	.036
		Linearity	789.161	1	789.161	19.299	<,001
		Deviation from Linearity	734.191	18	40.788	.997	.482
	Within Groups	734.191	40	40.891			
	Total	3158.983	52				

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel keluaran “ANOVA Table” di atas. diketahui nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,482. Karena nilai  $Sig\ 0,482 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

**Tabel 4. 18 Uji Linearitas – Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja Karyawan * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	1346.858	19	70.887	1.565	.115
		Linearity	663.107	1	663.107	14.637	<,001
		Deviation from Linearity	683.751	18	37.986	.838	.648
	Within Groups	1812.125	40	45.303			
	Total	3158.983	52				

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel keluaran “ANOVA Table” di atas. diketahui nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,648. Karena nilai  $Sig\ 0,648 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

**Tabel 4. 19 Uji Linearitas - Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1397.986	20	69.899	1.548	.119
		Linearity	20.730	1	20.730	.459	.502
		Deviation from Linearity	1377.255	19	72.487	1.605	.104
	Within Groups	1760.998	39	45.154			
	Total	3158.983	52				

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel keluaran “ANOVA Table” di atas. diketahui nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,104. Karena nilai  $Sig\ 0,104 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

#### 4.6.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan SPSS dipeoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.603	5.740		.279	.781		
	Motivasi	.519	.207	.355	2.500	.015	.630	1.588
	Kompensasi	.846	.120	.650	7.035	<,001	.597	1.675
	Lingkungan Kerja	.256	.087	.234	2.940	.005	.806	1.241

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Persamaan regresi yang dibentuk berdasarkan tabel 4.20 di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,603 + 0,519 X_1 + 0,846 X_2 + 0,256 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1$  : Koefisien Regresi variabel Motivasi

$\beta_2$  : Koefisien Regresi variabel Kompensasi

$\beta_3$  : Koefisien Regresi variabel Lingkungan Kerja

$X_1$  : Motivasi

$X_2$  : Kompensasi

$X_3$  : Lingkungan Kerja

$\varepsilon$  : Standar error, kesalahan baku

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan persamaan dimana koefisien regresi ketiga variabel independen ( $\beta_1, \beta_2$ , dan  $\beta_3$ ) bertanda positif (+), yang berarti ketika variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja meningkat dan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Jika nilai variabel yang terdiri dari motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja adalah nol, maka nilai variabel produktivitas kerja karyawan tetap 1,603 karena nilai konstanta menunjukkan nilai 1,603.
2. Nilai koefisien motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,519 artinya jika variabel motivasi meningkat 1% maka variabel produktivitas kerja karyawan meningkat 0,519.
3. Nilai koefisien kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,846 artinya jika variabel kompensasi meningkat 1% maka variabel produktivitas kerja karyawan meningkat 0,846.

4. Nilai koefisien lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,256 artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat 1% maka variabel produktivitas kerja karyawan meningkat 0,256.

#### 4.6.6 Uji Hipotesis

##### 1. Uji T (Parsial)

Uji t adalah pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel independen (motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja) yang secara parsial atau terpisah menjelaskan variabel dependen (produktivitas kerja karyawan).

**Tabel 4. 21 Hasil Uji T (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	1.603	5.740		.279	.781		
Motivasi	.519	.207	.355	2.500	.015	.630	1.588
Kompensasi	.846	.120	.650	7.035	<.001	.597	1.675
Lingkungan Kerja	.256	.087	.234	2.940	.005	.806	1.241

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

- a. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel

Motivasi ( $X_1$ ):

1)  $H_0 = 0$

$H_1 \neq 0$

Atau

$H_0$ : Variabel independen Motivasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Kris Cargo Bahtera.

$H_1$ : Variabel independen Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.

2) Jika nilai signifikansi variabel independen motivasi ( $X_1$ ) pada uji t sig < 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh X terhadap Y. jika nilai t sig > 0,05  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$\begin{aligned}
 3) T_{tabel} &= t(\alpha/2; n - k - 1) \\
 &= 0,05/2; 53 - 3 - 1 \\
 &= 0,025; 49 \\
 &= 2,009
 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 4.21 analisis uji T adalah besarnya nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Motivasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 2.500 dengan tingkat signifikansi adalah 0,05. Karena  $0,015 < 0,05$  dan  $2.500 > 2,009$  maka menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Kesimpulan: Variabel independen Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.

b. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Kompensasi ( $X_2$ ):

$$4) H_0 = 0$$

$$H_1 \neq 0$$

Atau

$H_0$ : Variabel independen Kompensasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.

$H_1$ : Variabel independen Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Kris Cargo Bahtera.

5) Jika nilai signifikansi variabel independen motivasi ( $X_2$ ) pada uji  $t$   $\text{sig} < 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh  $X$  terhadap  $Y$ . jika nilai  $t$   $\text{sig} > 0,05$   $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel  $X$  terhadap  $Y$ .

$$\begin{aligned} 6) T_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2; n - k - 1) \\ &= 0,05/2; 53 - 3 - 1 \\ &= 0,025; 49 \\ &= 2,009 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 4.21 analisis uji  $T$  adalah besarnya nilai  $t_{\text{hitung}}$  pada variabel Kompensasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 7.035 dengan tingkat signifikansi adalah 0,05. Karena  $0,001 < 0,05$  dan  $7.035 > 2,009$  maka menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Kesimpulan: Variabel independen Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Kris Cargo Bahtera.

c. Perumusan hipotesis untuk uji  $t$  (parsial) pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ):

$$7) H_0 = 0$$

$$H_1 \neq 0$$

Atau

$H_0$ : Variabel independen Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Kris Cargo Bahtera.

H<sub>1</sub>: Variabel independen Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.

8) Jika nilai signifikansi variabel independen motivasi (X<sub>1</sub>) pada uji t sig < 0,05 atau t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> maka terdapat pengaruh X terhadap Y. jika nilai t sig > 0,05 t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub> maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$\begin{aligned}
 9) T_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2; n - k - 1) \\
 &= 0,05/2; 53 - 3 - 1 \\
 &= 0,025; 49 \\
 &= 2,009
 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 4.21 analisis uji T adalah besarnya nilai t<sub>hitung</sub> pada variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) adalah sebesar 2.940 dengan tingkat signifikansi adalah 0,05. Karena 0,005 < 0,05 dan 2.940 > 2,009 maka menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

Kesimpulan: Variabel independen Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.



Tabel 4. 22 Hasil Uji Hipotesis 1, 2, dan 3

Variabel	Persamaan				Konfirmasi Hipotesis
	Nilai Koefisien	t hitung	t tabel	Sig.	
Motivasi ( $X_1$ )	0,519	2,500	2,009	0,015	Diterima
Kompensasi ( $X_2$ )	0,846	7,035	2,009	<,001	Diterima
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,256	2,940	2,009	0,005	Diterima
<i>R Square</i>	0,779				
<i>Adj R Square</i>	0,767				
F		7,609	2,79	<,001	Diterima

Sumber: data primer diolah (2023)

Hipotesa pertama:

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan koefisien  $\beta_1$  sebesar 0,519 dengan signifikansi  $0,015 < 0,05$  menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian ini sejalan dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah positif dan signifikan. Dengan nilai t hitung sebesar  $2,500 > t$  tabel sebesar 2,009 sehingga mempertegas nilai signifikansi kurang dari 5% maka hipotesis ini dapat diterima. Artinya variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.

Hipotesa kedua:

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan koefisien  $\beta_2$  sebesar 0,846 dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$  menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian ini sejalan dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah positif dan signifikan. Dengan nilai t hitung

sebesar  $7,035 > t$  tabel sebesar  $2,009$  sehingga mempertegas nilai signifikansi kurang dari 5% maka hipotesis ini dapat diterima. Artinya variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.

Hipotesa ketiga:

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan koefisien  $\beta_3$  sebesar  $0,256$  dengan signifikansi  $0,005 < 0,05$  menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian ini sejalan dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah positif dan signifikan. Dengan nilai t hitung sebesar  $2,940 > t$  tabel sebesar  $2,009$  sehingga mempertegas nilai signifikansi kurang dari 5% maka hipotesis ini dapat diterima. Artinya variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji f bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara bersama atau simultan terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 4. 23 Hasil Uji F (Simultan)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	914.804	3	304.935	7.609	<,001 <sup>b</sup>
Residual	2244.179	49	40.075		
Total	3158.983	52			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

a. Perumusan hipotesis untuk uji f (simultan):

$$H_0 = 0$$

$$H_1 \neq 0$$

Atau

$H_0$ : Variabel independen Motivasi ( $X_1$ ), Kompensai ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Kris Cargo Bahtera.

$H_1$ : Variabel independen Motivasi ( $X_1$ ), Kompensai ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Kris Cargo Bahtera.

Jika nilai signifikansi variabel independen motivasi ( $X_1$ ) pada uji t sig < 0,05 atau  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka terdapat pengaruh secara simultan X terhadap Y. Jika nilai t sig > 0,05  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel X terhadap variabel Y.

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= k; n - k - 1 \\ &= 3; 53 - 3 - 1 \\ &= 3; 49 \\ &= 2,79 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 4.22 analisis uji ANOVA atau F adalah besarnya nilai  $f_{hitung}$  sebesar 7.609 dengan tingkat signifikansi adalah 0,001. Karena  $0,001 < 0,05$  dan  $7.609 > 2,79$  maka menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Kesimpulan: Variabel independen Motivasi ( $X_1$ ), Kompensai ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja

(X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Kris Cargo Bahtera.

#### 4.6.7 Uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien (R<sup>2</sup>) mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel independen. Nilai R<sup>2</sup> yang mendekati hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. *Koefisien determinasi, Adjusted R Square* yang digunakan dapat bervariasi dengan satu variabel independen. Terlepas dari apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 4. 24 Uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 <sup>a</sup>	.779	.767	3.530

a. Predictors: (Constant), X3, X2A, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Dari tabel 4.23 di atas terlihat bahwa *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,767 yang berarti bahwa 76,7% variansi produktivitas kerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 23,3% (100%-76,7%) dipengaruhi oleh faktor variabel diluar variabel penelitian yang diteliti.

#### 4.7 Penentuan Variabel Yang Paling Berpengaruh Dominan

Penentuan variabel yang paling dominan hubungannya adalah dengan nilai beta yang memiliki nilai tertinggi. Berikut hasil variabel penelitian.

**Tabel 4. 25 Nilai Koefisien Beta**

Variabel	Standardized Coefficients
Motivasi (X1)	0,355
Kompensasi (X2)	0,650
Lingkungan Kerja (X3)	0,234

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 29 (2023)

Dari tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa nilai beta variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,650. Artinya variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel kompensasi (X<sub>2</sub>).

#### 4.8 Pembahasan

Dari hasil analisis regresi baik secara parsial maupun simultan antara variabel motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera, berikut pembahasannya:

##### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil kategorisasi berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT Kris Cargo Bahtera diketahui bahwa berdasarkan analisis deskriptif variabel motivasi pada produktivitas kerja karyawan PT Kris Cargo Bahtera baik. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil uji statistik uji regresi dengan T hitung sebesar  $2,500 > T$  tabel sebesar 2,009 dengan nilai signifikansi 0,015 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif 0,519, sehingga hipotesis H<sub>1</sub> dalam penelitian ini terbukti yaitu “motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Liana (2020) hasil pengujian analisis regresi linear berganda bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. Penelitian sebelumnya Agustini & Dewi (2019) motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan hasil (Sig. t,  $0,001 < 0,05$ ) serta koefisien beta sebesar 0,261 yang menunjukkan bahwa motivasi secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di *Single Fin Restaurant & Bar* Bali.

Motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Kris Cargo Bahtera. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, hal ini menekankan pentingnya peran motivasi dalam pengelolaan SDM. Motivasi merupakan pendorong utama yang mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan perusahaan (Siagian, 2009). Berinvestasi dalam pelatihan karyawan PT Kris Cargo Bahtera tidak hanya meningkatkan keterampilan, namun juga merangsang motivasi. Lingkungan kerja yang positif, tujuan yang jelas, dan kesempatan berpartisipasi berperan dalam menjaga motivasi. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi juga mempengaruhi motivasi. Dengan pemantauan rutin, perubahan motivasi dapat diidentifikasi dan ditangani. Hal ini juga mempengaruhi pendekatan insentif untuk menunjang motivasi yang tinggi. Penerapan konsep ini menciptakan lingkungan kerja yang mendorong produktivitas melalui motivasi, yang berdampak positif pada hasil perusahaan.

## **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Dari hasil kategorisasi berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT Kris Cargo Bahtera diketahui bahwa berdasarkan analisis deskriptif variabel kompensasi pada produktivitas kerja karyawan PT Kris Cargo Bahtera baik. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil uji statistik uji regresi dengan  $T$  hitung sebesar  $7,035 > T$  tabel sebesar

2,009 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif 0,846, sehingga hipotesis H<sub>2</sub> dalam penelitian ini terbukti yaitu “kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Labudo (2013) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dengan T hitung 4,277 lebih besar dari T tabel sebesar 1,648 dan nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sinar Galesong Pratama cabang Manado. Penelitian sebelumnya Agustini & Dewi (2019) kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan hasil (Sig. t, 0,004 < 0,05) serta koefisien beta sebesar 0,152 yang menunjukkan bahwa motivasi secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di *Single Fin Restaurant & Bar* Bali.

Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT Kris Cargo Bahtera. Pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas menunjukkan pentingnya perencanaan SDM yang adil dan menguntungkan. Kompensasi adalah imbalan bagi karyawan atas pekerjaannya (Handoko, 2014). Strategi gaji dan paket kompensasi perlu mencerminkan kontribusi karyawan terhadap motivasi dan kinerja yang baik. Temuan ini juga menekankan peran penghargaan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi, karena penghargaan menciptakan motivasi dan rasa dihargai. Pendekatan ini memanfaatkan sistem pembayaran berbasis kinerja dan menghubungkan kompensasi dengan pengembangan karyawan, sehingga menciptakan lingkungan untuk pertumbuhan berkelanjutan. Dengan evaluasi yang konsisten dan keseimbangan kompensasi, perusahaan dapat membangun budaya yang suportif, yang berdampak positif pada keseluruhan organisasi.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil kategorisasi berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT Kris Cargo Bahtera diketahui bahwa berdasarkan analisis deskriptif variabel lingkungan kerja pada produktivitas kerja karyawan PT Kris Cargo Bahtera baik. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil uji statistik uji regresi dengan T hitung sebesar  $2,940 > T$  tabel sebesar 2,009 dengan nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif 0,256, sehingga hipotesis  $H_3$  dalam penelitian ini terbukti yaitu “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Fadillah (2013) lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel produktivitas karyawan dengan Nilai T hitung  $(10,337) > T$  tabel  $(1,6657)$  dan nilai signifikansi  $0,00\% < 5\%$  dengan nilai koefisien korelasi 0,769.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera adalah signifikan. Lingkungan yang mendukung kreativitas dan kesejahteraan karyawan berdampak positif terhadap produktivitas. Motivasi pegawai yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja mendorong pelaksanaan tugas dengan baik sesuai petunjuk pimpinan (Pattanayak, 2017). Hal ini menghasilkan peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta kesejahteraan mental dan emosional yang lebih baik. Lingkungan yang positif juga membantu perusahaan mempertahankan dan menarik talenta terbaik, mendorong kolaborasi, inovasi, dan pengembangan karier karyawan. Memahami pentingnya lingkungan kerja yang mendukung membantu perusahaan menerapkan perubahan yang meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.



#### **4. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Dari hasil kategorisasi berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT Kris Cargo Bahtera diketahui bahwa berdasarkan analisis deskriptif variabel produktivitas kerja karyawan PT Kris Cargo Bahtera baik. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil uji statistik uji regresi dengan  $F$  hitung sebesar  $7,609 > F$  tabel sebesar  $2,79$  dengan nilai signifikansi  $0,001$  lebih kecil dari  $0,05$  dan nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) sebesar  $0,767$  menunjukkan bahwa  $76,7\%$  variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Sisanya sekitar  $23,3\%$  dipengaruhi oleh faktor di luar variabel yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka hipotesis  $H_4$  dalam penelitian ini terbukti yaitu “motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Purwanto (2016) pada uji ANOVA menunjukkan  $F$  hitung sebesar  $62,624$  dengan signifikansi  $0,000$ . Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari  $0,05$  dapat disimpulkan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sejalan dengan temuan survei terhadap karyawan. Produktivitas karyawan merupakan ukuran keseimbangan antara kontribusi dan hasil perusahaan dalam waktu tertentu (Sunyoto, 2018). Hal ini juga dikuatkan dengan analisis regresi dengan *Adjusted R Square* sebesar  $76,7\%$ . Implikasinya adalah perlunya pendekatan holistik dalam pengelolaan SDM, termasuk kebijakan kompensasi yang adil dan memotivasi. Lingkungan kerja yang mendukung juga penting dan berpengaruh besar terhadap

produktivitas. Peningkatan keterampilan dan peluang karir juga berperan dalam menjaga motivasi. Proses pemantauan terus menerus membantu perusahaan menyesuaikan diri dengan perubahan. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, PT Kris Cargo Bahtera dapat mengambil langkah untuk menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas karyawan secara berkelanjutan, serta mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja.