

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT KRIS CARGO BAHTERA**

**SKRIPSI**

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT  
UNTUK MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



**DISUSUN OLEH :**

**Nama** : Dika Via Ardana  
**NIM** : 19110020  
**Program Studi** : Ilmu Administrasi Bisnis  
**Pembimbing** : Nur Widayawati, SE., S.Si., M.SM.

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI  
SURABAYA  
2023**

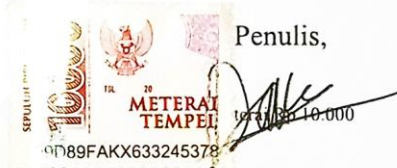
## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Dika Via Ardana  
NIM : 19110020  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,  
  
**Dika Via Ardana**  
**NIM 19110020**

## LEMBAR PENGESAHAN

### SKRIPSI

#### PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT KRIS CARGO BAHTERA

DISUSUN OLEH:

NAMA : DIKA VIA ARDANA  
NIM : 19110020

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,  
Hari/Tanggal 30 Agustus 2023:

DEWAN PENGUJI

PENGUJI 1 : Dr. INDRIANA KRISTIAWATI, SE., MM  
NIDN : 0705056701

(.....)

PENGUJI 2 : DIAN ARISANTI, S.Kom., MM  
NIDN : 0709058202

(.....)

Mengetahui,  
STIA DAN MANAJEMEN KEPSELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA  
KETUA

  
Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT  
NIDK: 8891880018

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT KRIS CARGO BAHTERA**

**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : DIKA VIA ARDANA  
NIM : 19110020**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :**

Menyetujui,  
PEMBIMBING

**PEMBIMBING : NUR WIDYAWATI, SE., S.Si., M.SM.  
NIDN : 0704069201**

  
(.....)

Mengetahui,  
KETUA PROGRAM STUDI



**SOEDARMANTO, S.E, MM**  
NIDN: 0322036902

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA  
KETUA**

  
**Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT**  
NIDK: 8891880018





## ABSTRAK

**DIKA VIA ARDANA, 19110020**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT KRIS CARGO BAHTERA**

**Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2023**

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

Produktivitas kerja karyawan di PT Kris Cargo Bahtera menjadi tantangan penting dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini, penelitian mengenai pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menjadi relevan untuk memberikan wawasan dan solusi yang dapat membantu perusahaan mencapai hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan aspek-aspek tersebut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Kris Cargo Bahtera. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT Kris Cargo Bahtera.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui angket, studi pustaka, pengamatan (observasi), dan dokumentasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Kris Cargo Bahtera yang berjumlah 60 karyawan, dengan sampel sebanyak 53 karyawan yang diambil dengan menggunakan teknik *random sampling* dan mengikuti rumus *slovin*. Lokasi penelitian di PT Kris Cargo Bahtera Surabaya. Data yang terkumpul dan diolah menggunakan *software* SPSS versi 29 untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kris Cargo Bahtera. Secara simultan ketiga variabel tersebut juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan variabel Kompensasi ( $X_2$ ) yang mempunyai pengaruh paling dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera”. Penulisan Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, M.MT., selaku Ketua di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan Surabaya;
2. Bapak Soedarmanto, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan Surabaya;
3. Ibu Nur Widyawati, SE., S.Si., M.SM, selaku Dosen Pembimbing skripsi atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik;
4. Ibu Dr. Indriana Kristiawati, SE., MM, selaku dosen penguji satu atas semua saran dan kritik yang diajukan pada sidang skripsi;
5. Ibu Dian Arisanti, S.Kom., MM, selaku dosen penguji dua atas semua saran dan kritik yang diajukan pada sidang skripsi;
6. PT. Kris Cargo Bahtera, yang telah memberikan izin atau kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian skripsi;
7. Kedua Orang Tua, Budi Santoso dan Muslikah yang senantiasa mendoakan dan memberi semangat guna menyelesaikan skripsi ini;
8. Teman-teman dan sahabat yang selalu memberikan semangat, dukungan, serta doa selama proses penyelesaian skripsi;
9. Seluruh dosen pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan Surabaya yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan Surabaya;
10. Seluruh responden atau karyawan PT Kris Cargo Bahtera yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu menyelesaikan skripsi ini;
11. Seluruh pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya pembuatan skripsi maupun dalam penyusunan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak-pihak yang terkait tersebut mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penyusun menyadari bahwa Penelitian Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak akan sangat membantu. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 30 Agustus 2023  
Penulis,

**Dika Via Ardana**  
**NIM : 19110020**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Tujuan Penelitian .....	6
1.5 Manfaat Penelitian .....	7
1.6 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) .....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen SDM .....	10
2.1.2 Tujuan Manajemen SDM .....	10
2.1.3 Fungsi Manajemen SDM .....	11
2.1.4 Pentingnya Manajemen SDM .....	12
2.2 Produktivitas Kerja Karyawan .....	13
2.2.1 Pengertian Produktivitas Karyawan .....	13
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan .....	14
2.2.3 Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan .....	15
2.2.4 Alat Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan .....	17
2.2.5 Manfaat dan Tujuan Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan .....	17
2.2.6 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan .....	18
2.3 Motivasi .....	19
2.3.1 Pengertian Motivasi .....	19
2.3.2 Jenis-Jenis Motivasi .....	20
2.3.3 Pendekatan Motivasi .....	22
2.3.4 Metode Pemberian Motivasi .....	22
2.3.5 Tujuan Pemberian Motivasi .....	23
2.3.6 Fungsi Pemberian Motivasi .....	24
2.3.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	24
2.3.8 Indikator Motivasi .....	26
2.4 Kompensasi .....	27



2.4.1	Pengertian Kompensasi.....	27
2.4.2	Komponen Kompensasi .....	28
2.4.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	30
2.4.4	Indikator Kompensasi .....	32
2.5	Lingkungan Kerja .....	33
2.5.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	33
2.5.2	Pembagian Lingkungan Kerja.....	34
2.5.3	Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	36
2.5.4	Manfaat Lingkungan Kerja.....	38
2.5.5	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	38
2.6	Hubungan Antar Variabel.....	40
2.6.1	Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	40
2.6.2	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	41
2.6.3	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	42
2.6.4	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	42
2.7	Penelitian Terdahulu .....	43
2.8	Kerangka Berfikir .....	48
2.9	Hipotesis .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>50</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	50
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	50
3.2.1	Populasi Penelitian .....	50
3.2.2	Sampel Penelitian .....	51
3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	53
3.4	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	55
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	55
3.6	Teknik Analisis Data .....	57
3.6.1	Uji Validitas.....	57
3.6.2	Uji Realibilitas .....	57
3.6.3	Uji Asumsi Klasik.....	58
3.6.4	Uji Linearitas .....	60
3.6.5	Uji Regresi Linier Berganda.....	60
3.6.6	Uji Hipotesis.....	61
3.6.7	Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ).....	63
<b>BAB IV ANALISI DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>65</b>
4.1	Gambaran Umum PT Kris Cargo Bahtera.....	65
4.1.1	Sejarah Singkat PT Kris Cargo Bahtera .....	65
4.1.2	Visi dan Misi PT Kris Cargo Bahtera .....	66
4.2	Struktur Organisasi dan Wewenang .....	67
4.2.1	Struktur Organisasi PT Kris Cargo Bahtera .....	67

4.2.2	Tugas dan Tanggung Jawab .....	67
4.3	Aktivitas Perusahaan .....	71
4.4	Karakteristik Responden Penelitian.....	72
4.5	Analisis Deskriptif .....	74
4.6	Analisis Data.....	80
4.6.1	Uji Validitas.....	81
4.6.2	Uji Realibilitas .....	84
4.6.3	Uji Asumsi Klasik.....	85
4.6.4	Uji Linearitas .....	89
4.6.5	Analisis Regresi Linier Berganda .....	91
4.6.6	Uji Hipotesis .....	93
4.6.7	Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ).....	100
4.7	Penentuan Variabel Yang Paling Berpengaruh Dominan .....	101
4.8	Pembahasan .....	101
	<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>107</b>
5.1	Kesimpulan .....	107
5.2	Saran .....	108
5.2.1	Bagi PT Kris Cargo Bhatara.....	108
5.2.2	Bagi Peneliti Selanjutnya.....	108
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>xv</b>
	<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu .....	43
Tabel 3. 1	Populasi Penelitian.....	51
Tabel 4. 1	Daftar Pelanggan PT Kris Cargo Bahtera.....	66
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	72
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	72
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	73
Tabel 4. 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	73
Tabel 4. 6	Distibusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	74
Tabel 4. 7	Distibusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompensasi ( $X_2$ ).....	76
Tabel 4. 8	Distibusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) .....	77
Tabel 4. 9	Distibusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) .....	79
Tabel 4. 10	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	81
Tabel 4. 11	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_2$ ).....	82
Tabel 4. 12	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).....	83
Tabel 4. 13	Hasil Uji Validitas Variabel produktivitas kerja karyawan (Y) .....	84
Tabel 4. 14	Hasil Uji Realibilitas.....	85
Tabel 4. 15	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	87
Tabel 4. 16	Uji Multikolinieritas .....	88
Tabel 4. 17	Uji Linearitas - Motivasi ( $X_1$ ).....	90
Tabel 4. 18	Uji Linearitas – Kompensasi ( $X_2$ ).....	90
Tabel 4. 19	Uji Linearitas - Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).....	91
Tabel 4. 20	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	91
Tabel 4. 21	Hasil Uji T (Parsial).....	93
Tabel 4. 22	Hasil Uji Hipotesis 1, 2, dan 3 .....	97
Tabel 4. 23	Hasil Uji F (Simultan).....	98
Tabel 4. 24	Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) .....	100
Tabel 4. 25	Nilai Koefisien Beta.....	101

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Befikir.....	48
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi .....	67
Gambar 4. 2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual .....	86
Gambar 4. 3 Uji Heterokedastisitas .....	89

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 2 Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 3 Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 4 Lembar Formulir Permohonan Penulisan Skripsi
- Lampiran 5 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 6 Hasil Olah Data Kuesioner
- Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 9 Uji Linieritas
- Lampiran 10 Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 11 Uji Hipotesis
- Lampiran 12 Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisasikan dan dikelola untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Dalam pelaksanaan proses produksinya, perusahaan mengandaikan faktor-faktor produksi yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Faktor tersebut meliputi bahan baku, modal dan manusia, terutama faktor manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak dapat mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak digunakan secara efisien dan efektif oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Tentu saja, perusahaan tidak dapat melakukan ini hanya untuk menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan. Salah satu cara memberdayakan karyawan seefektif dan seefisien mungkin untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan memberikan mereka motivasi, penghargaan dan lingkungan kerja yang baik. Diharapkan dapat tercipta model hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan, dimana karyawan percaya bahwa perusahaan tempatnya bekerja memahami dan mengetahui kebutuhan hidup yang menggerakkan pekerjaannya.

Masalah produktivitas karyawan merupakan isu yang mendesak untuk dibahas. Meskipun belum menjadi kepastian yang mutlak, masalah ini merupakan tanda bahwa produktivitas karyawan belum tentu memadai. Banyak faktor yang berkontribusi seperti orientasi hidup, juga tercemin dalam kehidupan kerja. Biasanya, orientasi hidup kerang memperhatikan produktivitas. Menurut Sunyoto (2018), produktivitas kerja karyawan adalah ukuran yang menunjukkan



keseimbangan antara kontribusi dan *output* suatu organisasi atau perusahaan dengan peran tenaga kerja dalam satuan waktu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya motivasi. Menurut Siagian (2009) dikemukakan bahwa motivasi adalah daya penggerak yang dengan seseorang memberikan kontribusi yang sebaik-baiknya bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja karyawan yang tidak optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab yang semuanya berkaitan dengan isi dan imbalan prestasi kerja. Faktor ekstrinsik meliputi upah karyawan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan peraturan dengan kebijakan perusahaan. Motivasi kerja yang memadai tercemin dari produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain itu, faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi yang diterima karyawan. Handoko (2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya. Untuk menerapkan tekanan, faktir yang adil dan tepat harus diperhitungkan. Apabila pemberian kompensasi yang tidak sesuai dapat menimbulkan hal-hal yang kurang menguntungkan bagi perusahaan, dimana perestasi kerja karyawan tidak akan sesuai dengan yang diharapkan oleh manajemen perusahaan. Sebaliknya, jika diberikan dengan tepat maka akan tercapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang memadai merupakan alat yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik. Oleh karena itu, insentif merupakan hal yang dapat membangkitkan minat karyawan sehingga cenderung melakukan aktivitas yang diharapkan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (2018), lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting dari tugas pegawai. Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang dibina dalam perusahaan. Setiap

anggota perusahaan wajib menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, antara atasan dan bawahan, karena ada hubungan yang saling membutuhkan. Hubungan ini secara langsung akan mempengaruhi psikologis masing-masing karyawan dalam bekerja. Termasuk dalam kategori lingkungan fisik adalah tempat karyawan bekerja dan segala sesuatu yang berhubungan dengannya. Selain lingkungan sosial, lingkungan fisik juga mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja. Suwanto, dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,656 dan kontribusi sebesar 43,0%. Hipotesis adanya pengaruh yang signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan diterima. Tetapi berdasarkan penelitian sebelumnya Rampisela & Lumintang (2020) memiliki hasil penelitian yang disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Dayana Cipta. Namun jika dianalisis secara individual, hanya motivasi kerja yang ditemukan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan produktivitas kerja.

Selanjutnya penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Agustini & Dewi (2019) Secara khusus, kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang lebih tinggi dikaitkan dengan peningkatan produktivitas. Penelitian sebelumnya Jufrizen (2018) menunjukkan hasil penelitian pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah langsung dan tidak melalui kepuasan kerja. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Fadillah (2013) Secara khusus ditemukan bahwa jika PT. Njonja Meneer memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan meningkatkan kepuasan kerja, maka akan bermuara pada peningkatan produktivitas karyawan. Dari penelitian terbaru pengaruh lingkungan kerja Dahlia (2019) menemukan Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Purwanto & Wulandari (2016) tentang hasil penelitian pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara keseluruhan temuan mendukung hipotesis bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi harus fokus pada peningkatan motivasi, memberikan kompensasi yang adil, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian terbaru Berlian & Rafi (2022) memiliki hasil penelitian bawasannya motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan. Tetapi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

Dari sudut pandang perusahaan, motivasi merupakan cara yang efektif untuk mengaktifkan karyawan dalam bekerja, penghargaan merupakan biaya yang harus dibayar perusahaan untuk karyawannya. Selain lingkungan kerja yang baik dan lokasi yang sesuai, karyawan tentunya merasa bahwa kehadirannya sangat diperlukan bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus hati-hati mengevaluasi kinerja setiap karyawan. Hal ini dilakukan perusahaan karena perusahaan menginginkan kerja yang maksimal untuk biaya kompensasi yang dihasilkan. Dari sudut pandang karyawan, motivasi merupakan tindakan yang harus dilakukan agar karyawan tersebut memperoleh jabatan dan gaji yang diinginkan, gaji dipandang sebagai sarana yang memungkinkan dukungan finansial untuk memenuhi kebutuhan mereka, karena merupakan fakta yang tidak terbantahkan. Bahwa motivasi sebagian besar orang untuk menjadi pegawai organisasi adalah mencari nafkah, dimana lingkungan kerja sebagai tempat yang nyaman.

PT Kris Cargo Bahtera adalah perusahaan pelayaran Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL) dengan rute utama di Indonesia Timur dan rute lainnya di seluruh Indonesia. PT Kris Cargo Bahtera merupakan salah satu perusahaan yang memiliki persaingan yang kuat diantara perusahaan sejenis di bidang yang sama sehingga perlu meningkatkan produktivitas karyawannya melalui proses motivasi karyawan, reward dan lingkungan kerja. Akumulasi peningkatan produktivitas karyawan juga

bisa meningkatkan kinerja perusahaan. Setelah produktivitas karyawan tercapai, perusahaan dapat mengukur seberapa besar peningkatan kinerja mereka.

Permasalahan yang kerap terjadi di PT Kris Cargo Bahtera termasuk kurangnya komunikasi yang efektif, peran dan tanggung jawab yang tidak jelas, kurangnya peluang pengembangan karir, konflik antar rekan kerja, dan anggapan kompensasi yang tidak memadai, terutama dalam kaitannya dengan lembur. Kurangnya komunikasi dan peran yang tidak jelas dapat menghambat koordinasi dan mengurangi efektivitas kerja sesama tim, sementara itu kurangnya peluang pengembangan karir dapat berdampak negatif terhadap motivasi karyawan. Konflik antar rekan kerja dan kompensasi yang kurang dapat mempengaruhi keharmonisan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dengan memahami masalah tersebut, penelitian akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dampaknya dan solusi yang akan membantu PT Kris Cargo Bahtera meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga merupakan dasar utama penelitian yang dikembangkan oleh peneliti, dimana peneliti menduga adanya pengaruh antara proses motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap pertumbuhan produktivitas kerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat kita lihat bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan masalah yang harus mendapat perhatian serius dari perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan memerlukan usaha dan partisipasi baik dari pihak perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan mendorong motivasi baik positif maupun negatif, menciptakan cara yang adil dan tepat untuk memberikan penghargaan kepada karyawan tersebut atas prestasi kerjanya, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik di perusahaan. Praktek ini harus memastikan kepuasan karyawan dan memungkinkan karyawan untuk mencapai produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa tertarik melakukan sebuah penelitian terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera, oleh

karena itu peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Crago Bhatara?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Crago Bhatara?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Crago Bhatara?
4. Apakah motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Crago Bhatara?

## **1.3 Batasan Masalah**

Permasalahan dalam mengidentifikasi masalah tidak dibahas keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan untuk menghindari pelebaran serta agar lebih mudah dipahami dan dimengerti, maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan mengenai masalah yang diteliti, yaitu:

1. Objek penelitian adalah PT Kris Cargo Bahtera;
2. Variabel yang diteliti adalah motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan;
3. Responden yang akan diteliti adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja di PT Kris Cargo Bahtera.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui & menganalisis Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT Kris Cargo Bahtera.
2. Untuk mengetahui & menganalisis Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT Kris Cargo Bahtera.
3. Untuk mengetahui & menganalisis Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT Kris Cargo Bahtera.
4. Untuk mengetahui & menganalisis Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT Kris Cargo Bahtera.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

##### **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini akan memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap produktivitas bekerja bagi para karyawan. Dengan memahami pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, perusahaan dapat mengoptimalkan faktor tersebut untuk menciptakan keunggulan karyawan. Penelitian ini juga dapat membantu PT Kris Cargo Bahtera dalam mengembangkan produktivitas SDM (Sumber Daya Manusia) yang efektif. Dengan mengetahui pengaruh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, perusahaan dapat menerapkan suatu kebijakan.

##### **2. Bagi STIAMAK Barunawati**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mahasiswa dalam berpikir, serta menambah literatur pustaka sehingga



bermanfaat bagi semua pihak. Melalui penelitian ini, kampus dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di bidang SDM (Sumber Daya Manusia) dalam perusahaan. Penelitian ini juga dapat menjadi awal kerjasama yang lebih luas antara STIAMAK Barunawati dengan PT Kris Cargo Bahtera. Kolaborasi semacam ini dapat memberikan keuntungan bersama antara kampus dan industri, seperti peluang magang, proyek bersama, atau pendanaan penelitian lebih lanjut dalam konteks yang lebih luas.

### 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan. Penelitian ini akan memberikan kontribusi baru pada bidang pengetahuan terkait hubungan antara motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Melalui proses penelitian, peneliti akan dapat mengembangkan keterampilan dalam merancang penelitian, mengumpulkan data, menganalisis data, dan menyusun laporan penelitian. Peneliti juga dapat memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang metodologi penelitian yang relevan dengan bisnis dan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam perusahaan.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis sistematika penulisan yang akan dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

### 1. BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab yang berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### 2. BAB II LANDASAN TEORI

Merupakan bab yang berisikan teori-teori mengenai Manajemen sumber Daya Manusia (SDM), produktivitas kerja karyawan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir beserta hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini.

### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Merupakan bab yang berisikan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi oprasional variable, jenis dan sumber penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

### **4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Merupakan bab yang berisikan tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

### **5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Merupakan bab yang berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen SDM**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berurusan dengan berbagai masalah di bidang karyawan, pekerja, karyawan, manajer dan karyawan lain yang mendukung berfungsinya organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Departemen atau departemen sumber daya manusia yang biasanya menangani urusan kepegawaian adalah departemen sumber daya manusia atau *Human Resource Department* (HRD). Manajemen sumber daya manusia, menurut Dessler (2015), adalah perolehan, pelatihan, evaluasi dan penghargaan karyawan, serta pengelolaan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan masalah hukum. Menurut Simamora (Sutrisno, 2016), manajemen SDM adalah penggunaan, pengembangan, evaluasi, penghargaan, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Menurut Handoko (2017), manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian perolehan, pengembangan, penghargaan, integrasi, pemeliharaan dan investasi sumber daya manusia yang ditujukan untuk mencapai berbagai aktivitas individu, organisasi dan publik.

##### **2.1.2 Tujuan Manajemen SDM**

Ardana (2018) mengemukakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Menyarankan manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi tinggi dan efisien yang dilengkapi dengan alat yang diperlukan untuk perubahan.

2. Memelihara dan melaksanakan semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan tercapainya tujuan organisasi.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Berikan dukungan dan kondisi yang membantu manajer lini mencapai tujuan mereka.
5. Menangani berbagai krisis karyawan dan situasi sulit sehingga tidak menghalangi pencapaian tujuan organisasi.
6. Untuk menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
7. Untuk bertindak sebagai pengelola standar organisasi dan nilai-nilai manajemen sumber daya manusia.

### **2.1.3 Fungsi Manajemen SDM**

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa fungsi SDM meliputi fungsi administrasi dan operasional. Tugas manajemen dibagi menjadi empat bagian sebagai berikut:

1. Perencanaan (*human resource planning*), Perencanaan adalah proses merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan, memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Perencanaan dilakukan dengan membuat program kepegawaian. Program SDM meliputi pengorganisasian, pengawasan, memimpin, memperoleh, mengembangkan, memberi penghargaan, mengintegrasikan, mempertahankan, mendisiplinkan, dan memberhentikan karyawan. Program SDM yang baik membantu pencapaian tujuan perusahaan dan karyawan.
2. Pengorganisasian, adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengatur seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,

pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam suatu bagan organisasi (*organizational chart*).

3. Pengarahan (*directing*), adalah kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawan pada kerjasama yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan dan karyawan. Pengawasan dilakukan oleh manajer, menugaskan bawahan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
4. Pengendalian, adalah kegiatan yang memantau semua karyawan untuk memastikan bahwa mereka mengikuti peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan, tindakan korektif diambil dan rencana disempurnakan. Pengawasan pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, prestasi kerja dan pemeliharaan lingkungan kerja.

Dari uraian tersebut menjadi sangat jelas bahwa peran SDM baik yang bersifat manajerial maupun operasional sangat bermanfaat dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

#### **2.1.4 Pentingnya Manajemen SDM**

Manajemen sumber daya manusia memfokuskan pembahasannya pada peran pengaturan manusia dalam mencapai tujuan yang optimal. Pengelolaan sumber daya manusia telah mendapat perhatian dan perhatian yang baik dari berbagai pihak baik di sektor publik maupun swasta. Berbagai seminar, pelatihan, kursus, dll menekankan pada manajemen SDM. Pentingnya manajemen SDM dapat ditekankan dari perspektif yang berbeda. Misalnya, Moses K. Kiggundu menekankan signifikansi dan pentingnya SDM dari empat perspektif yaitu politik, ekonomi, hukum dan sosio-kultural, administrasi, dan teknologi. Jadi SDM sangat penting dalam suatu organisasi dan kebutuhan dasar setiap organisasi dan setiap orang berusaha untuk memperbaiki diri dengan bantuan SDM untuk tujuan yang efektif dan efisien.

## 2.2 Produktivitas Kerja Karyawan

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Produksi atau Produktivita adalah kemampuan untuk melakukan atau menjadi kreatif. Kata tersebut berarti produktivitas dalam bahasa Indonesia yang berarti daya atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Karena apa yang diproduksi dalam organisasi kerja adalah perwujudan dari tujuannya, produktivitas mengacu pada sesuatu yang berwujud dan tidak berwujud, yang keduanya dapat atau tidak dapat dinilai dengan uang. Menurut Sunyoto (2018), produktivitas kerja karyawan adalah ukuran yang menunjukkan keseimbangan antara kontribusi dan output suatu organisasi atau perusahaan dengan peran tenaga kerja dalam satuan waktu. Menurut penelitian *National Productivity Council of Singapore*, produktivitas adalah keadaan pikiran yang disertai dengan semangat untuk perbaikan. Penggabungan sikap mental dalam berbagai tindakan yaitu Pertama, komunikasi diri dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi dan keharmonisan kerja. Kedua, terkait pekerjaan dapat dilakukan melalui manajemen dan metode kerja yang lebih baik, penghematan biaya, ketepatan waktu serta sistem dan teknologi yang lebih baik.

Produktivitas adalah sikap mental yang menekankan upaya terus-menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi dengan keadaan yang berubah sikap spiritual terhadap penerapan teori dan metode serta keyakinan yang kuat terhadap kemajuan manusia (Ramayani, 2017). Menurut Siagian (2017), produktivitas kerja adalah kemampuan memanfaatkan ruang dan prasarana yang tersedia secara maksimal, menghasilkan hasil yang optimal, bahkan maksimal.

Definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu menjaga kualitas hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka hasil kerja pekerja dapat menunjukkan jumlah



masukan (*input*) yang lebih besar daripada jumlah keluaran (*output*). Sebaliknya, ketika produktivitas karyawan rendah, karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau output yang sama, atau bahkan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Purwanti (2017), ada enam faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pendidikan dan latihan

Secara umum, seseorang dengan pendidikan tinggi lebih produktif. Oleh karena itu, pendidikan merupakan kebutuhan penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Tanpa pendidikan, tidak mungkin orang dapat mempelajari hal-hal baru dengan mudah.

2. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh pola makan dan makanan sehari-hari. Nutrisi yang baik mempengaruhi kesehatan karyawan, dan ini semua mempengaruhi produktivitas karyawan.

3. Motivasi dan kemauan

Manajer perusahaan harus mengetahui dan memahami motivasi kerja karyawannya. Dengan mengetahui motivasi ini, manajer dapat mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

4. Kesempatan kerja

Setiap orang dapat mengembangkan potensi. Ketika karyawan diberi kesempatan untuk berhasil, mereka meningkatkan produktivitas mereka.

5. Kemampuan manajerial pimpinan

Dengan manajemen yang baik, karyawan juga terorganisir dengan baik. Dengan cara ini, produktivitas tenaga kerja dimaksimalkan.

#### 6. Kebijakan pemerintah

Upaya peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijakan pemerintah di bidang produksi, penanaman modal, perizinan usaha, teknologi, kebijakan moneter, perpajakan, pemasaran, dan lain-lain.

### 2.2.3 Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan mempengaruhi tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mengukur produktivitas karyawannya. Menurut Dharma (2015), untuk mengevaluasi karyawan secara objektif dan akurat, kita harus dapat mengukur produktivitas mereka. Menurut Dharma (2015), isu-isu berikut harus dipertimbangkan ketika mengukur produktivitas tenaga kerja:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus dilakukan Pengukuran kuantitatif menyangkut perhitungan kinerja suatu proses atau kegiatan. Ini mengacu pada jumlah keluaran (*output*) yang dihasilkan.
2. Kualitas, atau kualitas yang dihasilkan oleh pengukuran *output* kualitatif, mencerminkan “tingkat kepuasan”, yaitu. Seberapa baik pekerjaan itu diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, jadi sesuai dengan waktu yang direncanakan atau tidak. Pengukuran waktu adalah jenis pengukuran kuantitatif khusus yang menentukan ketepatan waktu suatu kegiatan.

Produktivitas tenaga kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan hubungan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan suatu produk tertentu dari kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja pada hakekatnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tenaga kerja efisien dan efektif dalam memproduksi. Upaya untuk dapat mengukur kemampuan pegawai untuk mencapai hasil yang lebih baik dan kondisi yang berlaku (keberhasilan kerja). Menurut Dharma (2015), tingkat produktivitas tenaga kerja yang dapat diukur adalah:

1. Penggunaan waktu, Penggunaan waktu kerja sebagai ukuran produktivitas pegawai melalui kecepatan waktu kerja, penghematan waktu kerja, disiplin waktu kerja dan tingkat ketidakhadiran.
2. Keluaran (*output*), yaitu hasil produksi karyawan, diperoleh produk sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Menurut Sinungan (2016), pengukuran produktivitas mengacu pada perbandingan yang dapat dibedakan menjadi tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu sebagai berikut:

1. Membandingkan kinerja saat ini dengan kinerja masa lalu tidak menunjukkan apakah kinerja saat ini memuaskan, melainkan hanya menunjukkan apakah meningkat atau menurun dan telah membaik.
2. Perbandingan pelaksanaan satu unit (tugas individu, bagian, proses) dengan unit lainnya.
3. Membandingkan kinerja saat ini dengan tujuan dan ini adalah yang terbaik karena memenuhi tujuan/fokus tujuan.

Produktivitas tenaga kerja dapat digambarkan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{Hasil sebenarnya}}{\text{Total hasil kerja sebenarnya}}$$

Keterangan:

1. Hasil aktual adalah hasil yang sebenarnya selama periode tertentu.
2. Total output tenaga kerja aktual adalah perkalian antara jumlah pekerja pada suatu periode tertentu dengan jumlah hari kerja aktif pada periode tersebut.

#### **2.2.4 Alat Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Purwanti (2017), alat ukur produktivitas karyawan perusahaan terbagi menjadi dua jenis yaitu:

1. *Physical productivity*, yaitu produktivitas dalam jumlah seperti panjang, berat, jumlah unit, waktu dan jumlah tenaga kerja.
2. *Value productivity*, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah.

Pengukuran produktivitas memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan produktivitas tenaga kerja sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam penelitian ini, ukuran produktivitas tenaga kerja adalah penggunaan waktu dan hasil kerja (*output*). Berdasarkan pernyataan tersebut, pengukuran produktivitas dapat dilihat pada dua komponen berikut:

1. Efisiensi kerja karyawan, dapat dilihat dari pencapaian tujuan, ketelitian, ketelitian selama masa transisi bekerja.
2. Produksi Kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan meningkat setiap bulannya dan persentase pemenuhan harapan perusahaan.

#### **2.2.5 Manfaat dan Tujuan Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Purwanti (2017), pengukuran produktivitas digunakan sebagai alat untuk menganalisis dan mendorong produksi. Manfaat lainnya adalah menetapkan target dan menggunakannya secara praktis sebagai patokan untuk membayar karyawan. Tujuan pengukuran produktivitas adalah untuk membandingkan hasil-hasil berikut:

1. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu.
2. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu.
3. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu.
4. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain.
5. Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain.

### **2.2.6 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2018) diperlukan indikator untuk mengukur produktivitas tenaga kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan untuk melakukan tugas Kemampuan karyawan sangat bergantung pada kompetensi dan profesionalisme mereka dalam bekerja, yang memberi mereka kesempatan untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya dan melihat kualitas pekerjaan yang dilakukan.

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil adalah sesuatu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, produktivitas setiap orang yang berpartisipasi dalam pekerjaan berusaha untuk digunakan secara proaktif dan akurat dalam pelaksanaan tugas.

3. Semangat Kerja

Merupakan upaya untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin, berusaha berpikir lebih kreatif saat menyelesaikan tugas dan mengerjakan pekerjaan. Dengan kata lain etos kerja terhadap hasil yang dicapai yaitu sehari kemudian dibandingkan hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Terus-menerus mengembangkan diri untuk meningkatkan keterampilan kerja dan komunikasi antar karyawan. Perbaikan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan, kedisiplinan dan harapan dari apa yang sedang di hadapi. Karena semakin kuat tantangannya, semakin mutlak terjadi perbaikan diri. Begitu pula dengan harapan berada dalam situasi yang lebih baik sangat mempengaruhi keinginan karyawan untuk meningkatkan keterampilannya.

## 5. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan agar berhati-hati dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Kualitas adalah hasil kerja, yang dapat dikaitkan dengan kualitas kerja seorang pegawai. Meningkatkan kualitas dengan tujuan untuk memperoleh hasil yang terbaik oleh karena itu sangat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi diri sendiri.

## 6. Efisiensi

Bandingkan dengan apa yang dicapai dengan total sumber daya yang digunakan. *Input* dan *output* merupakan aspek produktivitas yang berdampak signifikan terhadap karyawan, seperti jumlah karyawan dan teknologi yang digunakan untuk mencapai efisiensi, penggunaan sumber daya yang tersedia di perusahaan.

## 2.3 Motivasi

### 2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi tingkah laku manusia, motivasi disebut juga dengan dorongan, keinginan, pendukung atau kebutuhan, yang dapat memotivasi dan mendorong seseorang untuk mengurangi dan melaksanakan dorongan-dorongannya sehingga dapat berbuat dan bertindak dengan cara tertentu. yang mengarah pada optimal. Motivasi berasal dari bahasa latin (*more more*) yang berarti dorongan atau gerakan (Prawira). Motivasi manajemen hanya menyorot sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan penyaluran potensi daya bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai dan melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2009)

Menurut Siagian (2009) dikemukakan bahwa motivasi adalah daya penggerak yang dengannya seseorang memberikan kontribusi yang sebaik-baiknya bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Berlawanan

dengan Edwin B. Flippole dalam Hasibuan (2010), motivasi adalah keterampilan yang mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja dengan sukses sehingga keinginan dan tujuan organisasi karyawan tercapai pada waktu yang bersamaan. Menurut Samsudin (2010), motivasi adalah suatu proses dimana seseorang atau kelompok kerja dipengaruhi atau didorong dari luar untuk mau melakukan sesuatu yang ditentukan. Pada saat yang sama, Liang Gie di Samsudin mengatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan manajer untuk memberikan orang lain, dalam hal ini karyawan, inspirasi, dorongan, dan dorongan untuk melakukan tindakan tertentu.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motif kerja seorang pegawai juga menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi kerja merupakan upaya yang dapat digunakan untuk membangkitkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku individu sesuai dengan lingkungan kerjanya. Motivasi kerja merupakan latar belakang perilaku individu dalam organisasi. Tujuan individu dan organisasi dapat dicapai secara bersamaan. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat, keinginan, dan tenaga dalam diri seseorang yang mempengaruhi, mengarahkan dan mendukung perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan volume pekerjaannya.

### **2.3.2 Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut Hamalik (2013), motivasi memiliki 2 (dua) komponen utama yaitu: komponen internal dan komponen eksternal. Komponen internal adalah transformasi seseorang, keadaan ketidakpuasan dan ketegangan psikologis. Komponen eksternal adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi tujuan perilakunya. Berdasarkan definisi tersebut, komponen internal merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi, sedangkan komponen eksternal

merupakan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Hasibuan (2013), motivasi dapat diklasifikasikan menjadi dua bagian, yaitu:

1. Motivasi positif

Artinya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan cara memberikan imbalan kepada mereka yang telah melampaui norma. Dalam hal motivasi positif, semangat kerja bawahan meningkat, karena umumnya mau menerima apa yang baik.

2. Motivasi negatif

Berarti bahwa pemimpin memotivasi bawahan dengan standar yang membuat mereka dihukum. Dengan motivasi negatif ini, semangat bawahan untuk bekerja meningkat dalam jangka pendek karena mereka takut akan hukuman, tetapi dalam jangka panjang dapat menyebabkan manfaat yang lebih sedikit.

3. Motivasi internal

Terjadi ketika seorang karyawan melakukan tugas atau pekerjaan dan itu berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Dengan demikian, kegembiraan karyawan muncul ketika dia bekerja dan dia sendiri menikmati pekerjaannya. Motivasi muncul dari dalam diri individu karena individu memiliki kesadaran untuk bertindak. Mereka jarang mengeluh karena menunaikannya adalah kewajiban sebagaimana makan adalah kebutuhan. Paksaan, ancaman, atau imbalan eksternal lainnya memang penting, tetapi tidak lebih penting dari aspek yang tidak berwujud.

4. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari pengaruh di luar pekerjaan dan dari luar karyawan itu sendiri. Motivasi eksternal biasanya mengacu pada penghargaan, kesehatan, kesempatan liburan, program rekreasi perusahaan, dll. Dalam konteks ini, orang-orang organisasi ditetapkan sebagai subjek yang dapat dikendalikan oleh faktor eksternal. Seseorang bekerja karena hanya dibimbing oleh adanya apa yang bisa dicapai, dan ini bisa juga berasal dari faktor ekstra subyektif.



### 2.3.3 Pendekatan Motivasi

Motivasi dapat dilihat dalam perkembangannya menggunakan empat pendekatan (Bangun, 2012) yaitu:

1. *Traditional approach*

Pendekatan ini menekankan kontrol dan pengelolaan yang lebih besar. Manajer mempertimbangkan insentif dalam bentuk uang untuk mendorong karyawan melakukan pekerjaan berulang.

2. *Human relation approach*

Pendekatan ini berpendapat bahwa melakukan pekerjaan yang berulang-ulang dapat menimbulkan kebosanan yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu menciptakan dan memelihara motivasi.

3. *Human resources approach*

Pendekatan ini menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi bukan hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk mencapai dan menemukan pekerjaan yang bermakna.

4. *Contemporer approach*

Dalam pendekatan ini, motivasi dipengaruhi oleh tiga jenis motivasi, teori isi, teori proses, dan teori penguatan. Teori konten termasuk teori hierarki kebutuhan, teori ERG, dan teori dua faktor. Meskipun teori proses mencakup teori keadilan dan teori harapan. Teori penguatan didukung oleh teori penguatan.

### 2.3.4 Metode Pemberian Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013), motivasi terdiri dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi (situasi) kerja di perusahaan. Motivasi adalah keadaan atau energi yang menggerakkan karyawan yang terarah atau

terarah untuk mencapai tujuan organisasi bisnis. Motivasi kerja adalah motivasi yang muncul dalam situasi dan lingkungan kerja yang berlaku dalam suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya seseorang selalu menginginkan yang baik, maka daya dorong atau *driving force* yang mendorong semangat kerja tergantung pada harapan yang akan datang, jika harapan tersebut terpenuhi, maka seseorang berusaha untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Menurut Hasibuan (2006), ada dua metode motivasi, yaitu:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (tangible dan intangible) yang diberikan langsung kepada setiap orang untuk memuaskan kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya spesifik seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya dll.

2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya sebagai sarana untuk menunjang dan mempertahankan semangat kerja agar mereka lebih semangat dalam bekerja. Misalnya mesin bagus, tempat kerja nyaman, kursi empuk dll.

### **2.3.5 Tujuan Pemberian Motivasi**

Perilaku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Dengan kata lain, perilaku bawahan sebagian besar didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan, yang harus selalu diikuti, diawasi dan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan sebagai bagian dari pelaksanaan tugas. Secara umum tujuan motivasi adalah menggerakkan atau membangkitkan semangat seseorang untuk menimbulkan keinginan dan hasrat untuk melakukan sesuatu sehingga dapat mencapai hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006). Menurut Hasibuan (2009), tujuan manajemen dalam memotivasi bawahan adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
3. Meningkatkan produktifitas kerja
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Mendrong untuk berprestasi dan peraihan peluang karir

### **2.3.6 Fungsi Pemberian Motivasi**

Menurut Sardiman (2007), terdapat 3 (tiga) fungsi motivasi yang dapat diidentifikasi, yaitu:

1. Memotivasi manusia untuk bertindak, motivasi dalam hal ini merupakan pendorong dibalik setiap tindakan yang dilakukan.
2. Menentukan arah tindakan, yaitu terhadap tujuan yang ingin dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan tindakan yang harus dilakukan sesuai dengan rumusan tujuan tersebut.
3. Pemilihan tindakan, yaitu menentukan kegiatan yang tepat untuk mencapai suatu tujuan, membuang kegiatan yang tidak berguna untuk mencapai tujuan tersebut.

### **2.3.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sunyoto (2013), ada 7 (tujuh) faktor yang mempengaruhi motivasi, antara lain:

1. Promosi

Promosi berarti kemajuan seorang karyawan ke pekerjaan yang lebih baik, dilihat dari sudut pandang tanggung jawab yang lebih besar, status atau martabat yang lebih tinggi, keterampilan yang lebih baik dan terutama kenaikan gaji.

2. Prestasi Kerja

Awal pengembangan karir seseorang adalah kinerjanya dalam pelaksanaan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa kinerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk mempertimbangkan promosi yang direkomendasikan oleh atasan ke posisi atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Setiap karyawan bertanggung jawab atas pengembangan karir. Semua pihak seperti manajer, pengawas. Secara langsung, kenalan dan pakar dari departemen SDM hanya terlibat dalam memberikan bantuan, semuanya tergantung pada karyawan yang bersangkutan apakah akan menggunakan peluang yang berbeda untuk pengembangan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Memberikan motivasi melalui kebutuhan akan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasi, pengakuan atas kompetensi, dll. Sangat penting untuk membangkitkan semangat kerja dalam diri karyawan. Pada titik ini evaluasi dapat menjadi tuntutan, kebutuhan dan keinginan dari faktor manusia untuk memecahkan tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada karyawan perusahaan merupakan timbal balik atas imbalan yang mereka terima. Perusahaan menawarkan apa yang diharapkan karyawan, namun di sisi lain karyawan juga harus berpartisipasi dalam pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab sesuai dengan departemennya.

#### 6. Pengakuan

Mengenali keterampilan dan kompetensi karyawan dalam bekerja merupakan tanggung jawab perusahaan. Karena pengakuan ini merupakan salah satu penghargaan yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki kemampuan tertentu dan juga tahu bagaimana melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini dapat memotivasi karyawan yang memiliki keunggulan di bidangnya untuk bekerja lebih baik lagi.

#### 7. Keberhasilan dalam Bekerja

Kesuksesan dalam bekerja dapat memotivasi seorang karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan lebih bersemangat. Dengan keberhasilan tersebut, setidaknya karyawan dapat merasa bangga karena dapat mempertanggung jawabkan pekerjaannya.

### **2.3.8 Indikator Motivasi**

Menurut Maslow (2007), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

#### 1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan Fisiologis adalah kebutuhan dasar manusia yang meliputi makanan, air dan oksigen. Kebutuhan fisiologis di tempat kerja tercermin dalam struktur organisasi seperti semangat, kebutuhan ruang dan gaji pokok untuk menjamin kelangsungan hidup.

#### 2. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan akan lingkungan fisik dan emosional yang aman dan terlindungi dari ancaman, yaitu kebutuhan akan kekuasaan, kebebasan dan ketertiban dalam masyarakat. Dalam lingkungan kerja suatu organisasi, kebutuhan akan keamanan mencerminkan kerja yang aman, tunjangan dan perlindungan tempat kerja.

### 3. Kebutuhan akan sosial

kebutuhan ini mencerminkan keinginan untuk diterima oleh teman, berteman, menjadi bagian dari kelompok dan dicintai. Dalam organisasi, kebutuhan ini mempengaruhi keinginan untuk menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, partisipasi dalam kelompok kerja, dan hubungan positif dengan atasan.

### 4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan ini mengacu pada keinginan untuk memiliki citra diri yang positif dan untuk mendapatkan perhatian, pengakuan dan penghargaan dari orang lain. Dalam suatu organisasi, kebutuhan akan pengakuan mencerminkan motivasi untuk menerima pengakuan, peningkatan tanggung jawab dan pujian atas kontribusi yang diberikan oleh organisasi.

### 5. Kebutuhan akan aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebutuhan ini berkaitan dengan pengembangan potensi secara maksimal, peningkatan kompetensi dan menjadi pribadi yang lebih baik. Dalam organisasi, kebutuhan aktualisasi diri dapat dipenuhi dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh secara kreatif dan mendapat perhatian untuk tugas dan kemajuan yang menantang.

## **2.4 Kompensasi**

### **2.4.1 Pengertian Kompensasi**

kompensasi adalah penghasilan para pegawai dan jaminan penghidupan pegawai dan keluarganya. Oleh karena itu, karyawan sangat tertarik dengan besaran pembayaran atas jasa yang diberikan. Menghargai karyawan memengaruhi produktivitas mereka dan kesediaan mereka untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lain. Kompensasi karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya

kompensasi pegawai sangat erat kaitannya dengan tingkat pendidikan pegawai, jenjang jabatan dan masa kerja. Kompensasi adalah biaya dan pengeluaran perusahaan. Menurut perusahaan, bonus yang dibayarkan akan diubah menjadi bonus kinerja yang lebih besar dari jumlah karyawan. Oleh karena itu nilai kinerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan agar perusahaan memperoleh keuntungan dan menjamin kelangsungan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah semua uang, komoditas yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas apa yang diberikan kepada perusahaan. Namun Handoko (2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Beberapa pandangan ini menunjukkan bahwa memberi penghargaan kepada karyawan atas prestasi positif memotivasi mereka untuk berhasil di tempat kerja. Oleh karena itu, karyawan harus meningkatkan kinerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. kompensasi bukan hanya tentang tujuan dan penghargaan internal organisasi, seperti pengakuan, peluang, dan promosi.

#### **2.4.2 Komponen Kompensasi**

Gaji yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas pengorbanan yang dilakukan karyawan kepada perusahaan pada dasarnya terdiri dari komponen-komponen yang berbeda. Umumnya, sebagian kompensasi dibuat berdasarkan kemaslahatan karyawan sebagai penerima dan perusahaan sebagai pemberi. Menurut Rivai (2014), komponen kompensasi tersebut antara lain:

1. Gaji Pokok

Dalam perkembangan sistem pengupahan, komponen pengupahan semakin beragam baik fungsi maupun terminologinya, sehingga

penurunan upah dasar dan perbandingannya dengan komponen pengupahan lainnya. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan beberapa hal dalam gaji pokok:

- a. Gaji pokok masih merupakan bentuk yang paling nyata, yang mencerminkan arti dari pekerjaan (tugas) yang dilakukan oleh pegawai. Intinya adalah karyawan melihat nilai pekerjaan mereka melalui gaji pokok, dan dengan melakukan itu, karyawan bergantung pada mereka untuk keuntungan mereka.
- b. Upah pokok harus menjadi bagian yang merupakan upah minimum. Agar jaring pengaman memiliki tempat, tempat yang memenuhi sifat upah/gaji minimum.
- c. Di antara semua bonus, harus ada komponen gaji yang dijamin dalam daftar gaji. Kebutuhan tersebut diwujudkan dalam gaji pokok, dan kepastian tentang keadaan perusahaan dan keadaan sekitar karyawan.

## 2. Jaminan Sosial

Aspek kompensasi ini memiliki banyak aspek dan fungsi yaitu melindungi pekerja dari hilangnya pendapatan (sebagian/sepenuhnya) karena kehilangan atau pengurangan tenaga kerja, hilangnya sumber pendapatan atau kebutuhan yang lebih besar dari biasanya. Misalnya kecelakaan terjadi pada karyawan, dll. Jaminan sosial dibagi menjadi beberapa bagian: tunjangan sakit, tunjangan cacat, tunjangan hari tua, tunjangan pemisahan, tunjangan dan tunjangan layanan.

## 3. Kesejahteraan Karyawan

Tidak jauh berbeda dengan jaminan social, tunjangan kesejahteraan merupakan tanggung jawab sosial perusahaan. Tujuan dari suplemen ini adalah untuk memenuhi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.



#### 4. Bagi Keuntungan dan Bonus

Kesuksesan perusahaan tentunya tidak terlepas dari kontribusi para karyawan, dan sudah sewajarnya para karyawan menikmati keuntungan dari perusahaan.

#### 5. Insentif

Jika kompensasi adalah imbalan perusahaan atas kinerja atau janji kerja yang diberikan kepada karyawan, maka tunjangan dapat disebut hadiah perusahaan dengan harapan akan dikompensasi oleh kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sistem insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara produktivitas tenaga kerja.

#### 6. Pemberian Saham

Jika tujuan bagi hasil adalah untuk meningkatkan rasa memiliki terhadap kemajuan perusahaan berdasarkan hak-hak karyawan dan untuk mewujudkan semangat kekeluargaan dan gotong royong, maka pemberian saham kepada karyawan menjadikan karyawan bagian dari pemilik. Kapitalis, tetapi fungsinya adalah untuk menyarankan distribusi keuntungan.

#### 7. Upah lembur

Upah lembur adalah bagian dari upah yang dibayarkan di luar jam kerja, seperti pada hari libur atau istirahat. Harga setiap satuan waktu (jam/hari) harus dibayar lebih dari upah biasa.

### **2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Rivai (2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Pengaruh Lingkungan Eksternal Terhadap Upah Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan remunerasi dan kompensasi bersifat eksternal bagi perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah dan serikat pekerja.

2. Pengaruh lingkungan internal terhadap gaji Gaji dipengaruhi oleh beberapa faktor internal: ukuran, usia, anggaran tenaga kerja perusahaan dan siapa yang terlibat dalam pengambilan keputusan gaji dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2016), faktor-faktor yang menentukan besarnya ganti rugi yang diterima adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres  
Penetapan besaran upah minimum/batas tunjangan, agar pengusaha tidak sembarangan menetapkan besaran upah bagi pekerja. Pemerintah harus melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
2. Biaya Hidup (*Cost Living*)  
Jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi, tingkat kompensasi/gaji akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika biaya hidup di daerah tersebut rendah, kompensasi/gaji akan relatif rendah. Misalnya, tingkat gaji di Jakarta lebih tinggi daripada di Bandung karena biaya hidup di Jakarta lebih tinggi daripada di Bandung.
3. Posisi Jabatan Karyawan  
Karyawan di posisi yang lebih tinggi menerima kompensasi/gaji yang lebih tinggi. Ini masuk akal karena seseorang dengan banyak wewenang dan tanggung jawab juga harus mendapatkan lebih banyak kompensasi/gaji.
4. Pendidikan dan Pengalaman Kerja  
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, gaji/imbalan lebih tinggi lagi. Karena keterampilan dan kemampuan lebih baik.
5. Kondisi Perekonomian Nasional  
Jika keadaan ekonomi nasional membaik, bonus/upah akan semakin tinggi seiring dengan mendekatnya kesempatan kerja penuh. Di sisi lain, pada saat ekonomi kurang berkembang (depresi), upah rendah karena banyak pengangguran (pengangguran yang tidak nyaman).

#### 2.4.4 Indikator Kompensasi

Menurut Singodimedjo (2009), indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Upah

Gaji adalah kompensasi yang dibayarkan kepada seorang karyawan secara berkala (sebulan sekali). Karyawan yang digaji, biasanya, menjadi karyawan tetap dan menyelesaikan masa percobaan.

2. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya. karena diyakini para karyawan tersebut telah memberikan kontribusi yang baik terhadap tujuan perusahaan. Misalnya, kompensasi pekerjaan, keluarga, transportasi, akomodasi, dll.

3. Insentif dan bonus

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai tertentu atas keberhasilan prestasinya. Misalnya, insentif 5% bagi karyawan yang menjual di atas target yang telah ditentukan.

4. Fasilitas

Kompensasi untuk penyediaan layanan ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sebagai tambahan kompensasi moneter atau material. Namun, tidak semua perusahaan mampu menyediakan kamar bagi karyawannya, karena terkait dengan kemampuan keuangan perusahaan. Secara umum, peluang yang ditawarkan oleh berbagai perusahaan adalah lingkungan kerja, perawatan kesehatan, perjalanan pulang pergi, makan siang, dan akomodasi.

## 2.5 Lingkungan Kerja

### 2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Sangat penting untuk mempertimbangkan lingkungan kerja perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi secara internal, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Jika karyawan menyukai lingkungan tempat mereka bekerja, lakukan aktivitas Anda sedemikian rupa sehingga waktu kerja digunakan secara efisien. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak memadai melemahkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayati (2017), lingkungan adalah semua alat dan bahan yang bersentuhan, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerjanya dan organisasi kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok. Isyandi (2016), sebaliknya menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan. Tentang kesesuaian tempat kerja dan peralatan Kerja. Menurut Sunyoto (2018), lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting dari tugas pegawai. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya selama bekerja.

Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja menimbulkan kepuasan kerja dalam organisasi. Pattanayak (2017), motivasi karyawan didorong oleh lingkungan kerja. Dengan kata lain lingkungan kerja yang mendukung menimbulkan keinginan pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar sesuai petunjuk pimpinan

organisasi. Keinginan tersebut tentunya akan terwujud dalam bentuk tindakan dan kreativitas karyawan berdasarkan pemahaman mereka terhadap arahan manajemen. Persepsi ini juga dipengaruhi oleh gaji dan tunjangan yang diterima karyawan berdasarkan hasil kerja yang dilakukan.

### **2.5.2 Pembagian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik. Pertama, lingkungan kerja sosial meliputi hubungan kerja yang dibangun dalam perusahaan. Perusahaan adalah organisasi yang terdiri dari orang-orang dengan visi yang sama dan kepentingan yang berbeda. Tidak mungkin seorang pemilik atau manajer mencapai visi perusahaan sendirian. Visi perusahaan menjadi kenyataan ketika setiap orang di industri pelayaran bekerja secara sinergis untuk mencapai visi perusahaan, yang berarti saling membantu antar individu dalam perusahaan.

Dengan demikian, setiap anggota organisasi perusahaan berkewajiban untuk meningkatkan hubungan baik antara rekan kerja, atasan dan bawahan, karena ada hubungan yang saling membutuhkan. Hubungan ini secara langsung mempengaruhi psikologis setiap karyawan dalam bekerja. Komunikasi yang terarah dengan baik menciptakan hubungan kerja yang sinergis. Miskomunikasi menyebabkan kesalah pahaman dalam menyampaikan pemikiran atasan saat menerima instruksi dari bawahan. Dengan bantuan komunikasi yang baik, karyawan dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik dan menciptakan tim yang solid dalam organisasi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017), menciptakan hubungan kerja yang baik membutuhkan perencanaan waktu, mengetahui posisi Anda, kecocokan, menjaga keharmonisan, mengendalikan keinginan batin Anda, memahami dampak perkataan atau tindakan Anda terhadap orang lain, bukan mengatur orang lain. Sampai kita bisa membuat diri kita bijak. Hal ini menunjukkan

bahwa membangun hubungan kerja yang baik membutuhkan pengendalian diri yang baik dalam bekerja, dimanapun kita berada. Mangkunegara (2017) juga memberikan pendapat tentang bagaimana pemimpin menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis dan efektif, yaitu sebagai berikut:

1. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi- aspirasi emosional karyawan dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerjanya.
2. Menciptakan suasana dan memperhatikan dan memotivasi kreativitas.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengelolaan hubungan kerja dan pengelolaan emosi di tempat kerja sangat penting dan harus diutamakan karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bersumber dari kodrat manusia sebagai makhluk yang memiliki martabat, perasaan dan pikiran. Manusia bukanlah mesin. Seseorang membutuhkan uang untuk hidup dan menghidupi keluarganya sebagai imbalan atas pekerjaannya, tetapi selain uang, seseorang juga membutuhkan perasaan untuk dihargai.

Kedua, lingkungan kerja fisik adalah tempat karyawan bekerja dan melakukan segala aktivitasnya. Selain lingkungan kerja sosial, lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam bekerja. Faktor fisik yang dimaksud disini adalah suhu udara tempat kerja, luas ruang kerja, tingkat kebisingan, kepadatan dan kemacetan. Berdasarkan Sedarmayanti (2017), lingkungan fisik dapat dibedakan menjadi dua kategori:

1. Lingkungan langsung berhubungan dengan pegawai.
2. Lingkungan perantara dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

Menurut Sarwono (2018), peningkatan suhu terkadang meningkatkan kapasitas kerja, namun terkadang menurunkan kapasitas kerja. Menurut Bell dkk, (dalam Sarwono, 2018) peningkatan suhu hingga batas tertentu menimbulkan kegairahan yang merangsang kemampuan untuk bekerja, namun setelah melewati ambang batas tertentu, peningkatan suhu ini mulai

mengganggu suhu tubuh sehingga menyebabkan terhentinya kerja. Pertunjukan. Lingkungan kerja fisik juga dapat menjadi salah satu faktor pemicu stres kerja karyawan, apabila tidak ditata sedemikian rupa sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga menjadi perhatian penting bagi manajemen dalam misi perusahaan untuk memperlakukan karyawan sebagai sumber daya strategis dan mengembangkannya secara optimal. Dan mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan masyarakat.

### **2.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Seseorang dapat melakukan aktivitasnya sedemikian rupa sehingga tercapai hasil yang optimal jika salah satunya didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Keadaan lingkungan dinilai baik atau layak apabila seseorang dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka panjang. Selain itu, kondisi lingkungan yang buruk mungkin memerlukan lebih banyak energi dan waktu serta tidak mendukung perencanaan sistem kerja yang efektif. Menurut Sedarmayanti (2016), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan keadaan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan keterampilan pegawai, antara lain:

1. Penerangan (cahaya) di tempat kerja, cahaya atau penerangan sangat berguna bagi pekerja dalam hal keselamatan dan kelancaran pengoperasian. Oleh karena itu perlu diperhatikan lighting (pencahayaan) yang terang namun tidak menyilaukan.
2. Temperatur (suhu udara) di tempat kerja, dalam kondisi normal, setiap bagian tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda-beda. Kemampuan adaptasi ini ada batasnya, yaitu tubuh manusia masih dapat beradaptasi dengan suhu luar jika perubahan suhu tubuh luar tidak lebih besar dari 20% pada kondisi panas dan 35% pada kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja, kelembaban adalah jumlah air di udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban berhubungan atau mempengaruhi suhu udara dan secara bersamaan suhu, kelembaban dan kecepatan gerak udara. Dan radiasi termal udara mempengaruhi kondisi tubuh manusia saat menerima atau mengeluarkan panas dari tubuh.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja, oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk bertahan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor ketika kadar oksigen di udara telah menurun dan telah bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan organisme. Sumber utama udara segar adalah tanaman yang mengelilingi tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja, salah satu polutan yang cukup dicemaskan oleh para ahli adalah kebisingan, yaitu suara yang tidak diinginkan oleh telinga. Hal ini harus diatasi agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif, sehingga produktivitas tenaga kerja meningkat.
6. Getaran mekanis di tempat kerja, getaran mekanis adalah getaran yang dihasilkan oleh peralatan mekanis, yang sebagian mencapai tubuh pekerja dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanik biasanya sangat mengganggu tubuh karena tidak beraturan, intensitas dan frekuensinya tidak beraturan.
7. Bau-bauan di tempat kerja., adanya bau di lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja, dan bau yang terus menerus ada dapat mempengaruhi indera penciuman.
8. Keamanan di tempat kerja, gar tempat dan lingkungan kerja tetap aman, keberadaannya harus diperhatikan. Salah satu upaya menjaga keselamatan kerja adalah penggunaan jasa keamanan SATPAM.



#### **2.5.4 Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja adalah terciptanya gairah kerja, yang meningkatkan produktivitas kerja. Pada saat yang sama, keuntungan bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan diselesaikan dengan benar. Dengan kata lain, pekerjaan diselesaikan dengan standar yang tepat dan tepat waktu. Kegiatannya dikendalikan oleh yang bersangkutan dan tidak memerlukan pengawasan yang berlebihan, serta semangat juang yang tinggi (Arep, 2003).

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan kepuasan kerja. Siagian (2014) berpendapat bahwa manfaat lingkungan kerja menciptakan gairah kerja, yang meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang berlaku di perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan bahwa mereka senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman dalam lingkungan kerja perusahaan tempat mereka bekerja.

#### **2.5.5 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja perusahaan terbagi menjadi dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pertama, lingkungan kerja fisik mengacu pada semua kondisi fisik tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2016) menyatakan bahwa ukuran lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Bangunan tempat kerja, bangunan tempat kerja tidak hanya menarik untuk dilihat, tetapi juga dibangun dengan memperhatikan keselamatan kerja sehingga karyawan merasa nyaman dan aman saat melakukan pekerjaannya.
2. Peralatan kerja yang memadai. Karyawan membutuhkan peralatan yang tepat karena membantu karyawan menyelesaikan tugas di perusahaan.

3. Fasilitas, karyawan membutuhkan perusahaan yang mendukung mereka untuk melakukan pekerjaan di perusahaan. Selain itu, hal-hal seperti humanisasi karyawan perlu diperhatikan di perusahaan, seperti tersedianya kesempatan bagi karyawan untuk beristirahat setelah bekerja keras dan juga tersedianya tempat sholat.
4. Tersedianya sarana angkutan, ketersediaan pilihan transportasi membantu karyawan untuk bekerja tepat waktu, baik untuk karyawan maupun dengan transportasi umum yang nyaman, terjangkau, dan mudah dijangkau.

Kedua, lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2017) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Indikator hubungan antar rekan kerja adalah hubungan yang harmonis dan tanpa saling intrik. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan dalam organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan Atasan dengan Karyawan

Hubungan antara atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik. Harus ada rasa saling menghargai antara atasan dan bawahan. Dengan saling menghormati, maka terciptalah rasa hormat di antara setiap orang.

3. Kerja Sama antar Karyawan

Kerja sama antar karyawan harus dijaga dengan baik karena berpengaruh terhadap pekerjaannya. Jika kerjasama antar karyawan berjalan dengan baik, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Sementara itu (Sedarmayanti, 2016) sesuai indikator lingkungan kerja adalah:

1. **Pencahayaan ruang kerja**  
Pencahayaan yang memadai, namun tidak menyilaukan, membantu meningkatkan kinerja karyawan.
2. **Sirkulasi udara di ruang kerja**  
Sirkulasi udara yang baik menyehatkan tubuh. Sirkulasi udara yang cukup di ruang kerja sangat diperlukan saat ruang penuh dengan pekerja.
3. **Kebisingan**  
Kebisingan mengganggu konsentrasi, karena kebisingan dapat mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. **Penggunaan warna**  
Warna dapat mempengaruhi jiwa seseorang, sebenarnya tidak hanya warna yang perlu diperhatikan, tetapi juga komposisi warna didalam ruang kerja.
5. **Kelembaban**  
Kelembaban adalah jumlah air di udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berkaitan atau dipengaruhi oleh suhu udara.
6. **Fasilitas**  
Fasilitas merupakan mendukung atau penunjang karyawan dalam memenuhi tugasnya.
7. **Hubungan kerja**  
Hubungan kerja adalah kondisi yang timbul dan mengacu pada hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.

## **2.6 Hubungan Antar Variabel**

### **2.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Motivasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Ketika karyawan sangat termotivasi, mereka cenderung lebih antusias, fokus dan berusaha keras untuk mencapai tujuan kerja mereka. Motivasi dapat berasal dari faktor internal (misalnya ambisi

pribadi, kepuasan kerja) atau eksternal (misalnya pengakuan, penghargaan, promosi). Karyawan yang bermotivasi positif biasanya lebih produktif karena mereka lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Hasil penelitian Liana (2020) menemukan bahwa baik motivasi internal maupun motivasi eksternal memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan, dengan motivasi eksternal memiliki pengaruh yang dominan terhadap produktivitas. Penelitian sebelumnya Agustini & Dewi (2019) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi lebih cenderung produktif.

### **2.6.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Benefit atau imbalan yang diberikan kepada karyawan, seperti upah, tunjangan dan bonus, dapat mempengaruhi produktivitasnya. Ketika karyawan merasa dibayar secara adil dan sepadan dengan kontribusinya, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kompensasi yang memadai juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas mereka. Namun, penting untuk diingat bahwa kompensasi hanyalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas, dan faktor lain harus dipertimbangkan.

Penelitian oleh Labudo (2013) kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Manado. Variabel kompensasi mewakili tingkat kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerjanya. Di sisi lain, pemberian kompensasi yang sesuai juga dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja, meskipun lebih kecil dibandingkan dengan disiplin kerja. Penelitian terbaru Agustini & Dewi (2019) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Temuan ini menyoroti pentingnya memberikan kompensasi yang kompetitif, meningkatkan disiplin kerja, dan menumbuhkan motivasi di kalangan karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka.

### **2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja yang baik dan menggembirakan juga dapat mempengaruhi produktivitas seorang karyawan. Faktor-faktor seperti kondisi kerja fisik, hubungan karyawan, budaya perusahaan dan kebijakan manajemen dapat mempengaruhi produktivitas. Lingkungan kerja yang positif, inklusif dan kolaboratif menciptakan rasa komitmen dan motivasi yang tinggi pada karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan didukung dalam lingkungan kerjanya lebih mungkin meningkatkan produktivitasnya.

Fadillah (2013) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara khusus ditemukan bahwa jika PT. Njonja Meneer memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan meningkatkan kepuasan kerja, maka akan bermuara pada peningkatan produktivitas karyawan. Penelitian selanjutnya Saleh & Utomo (2018) lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dengan variabel independen lainnya terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Jawa Semarang. Namun, ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki koefisien negatif, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih tinggi dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan.

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

Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Ketiganya saling berhubungan

dan mempengaruhi satu sama lain. Sebagai contoh, motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, tetapi kompensasi yang tidak adil dapat mengurangi efek positif dari motivasi. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan, meskipun mereka mendapat kompensasi yang baik. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan ketiga faktor tersebut secara bersama-sama dan menciptakan sinergi di antara ketiganya, sehingga produktivitas karyawan meningkat secara holistik.

Purwanto (2016) Secara keseluruhan temuan mendukung hipotesis bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi harus fokus pada peningkatan motivasi, memberikan kompensasi yang adil, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian terbaru Berlian & Rafi (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) ( $\beta = 0,423$ ,  $p < 0,05$ ). Kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $\beta = 0,212$ ,  $p > 0,05$ ;  $\beta = 0,150$ ,  $p > 0,05$ ).

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencantumkan beberapa penelitian terdahulu, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Berlian & Rafi (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan	Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) ( $\beta = 0,423$ , $p < 0,05$ ). Kompensasi (X2) dan

No	Penulis	Judul	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
		Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus di PT. Winaros Kawula Bahari	ini adalah studi kasus	lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) ( $\beta = 0,212$ , $p > 0,05$ ; $\beta = 0,150$ , $p > 0,05$ ).
2	Rampisela & Lumintang (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Dayana Cipta	Jenis Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif	Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Dayana Cipta. Namun jika dianalisis secara individual, hanya motivasi kerja yang ditemukan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan produktivitas kerja
3	Liana (2020)	Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang	Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kepuasan kerja, kepuasan penyelesaian tugas, dan pekerjaan yang menarik merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kinerja dan produktivitas kerja</li> <li>2. Motivasi eksternal dan internal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi eksternal lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas</li> <li>3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang.</li> </ol>

No	Penulis	Judul	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
4	Kristianti & Sunarsi (2020)	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus di PT. Mobilindo Perkasa di Tangerang	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Koefisien korelasi antara motivasi dan produktivitas sebesar 0,639, menunjukkan hubungan yang kuat. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t-hitung (5,752) lebih besar dari nilai t-tabel (2,011), hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan motivasi terhadap produktivitas.
5	Suryatoro, B., Ikhsan, A. R, & Haqi, M, (2019)	Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Regional Jawa Timur	Jenis penelitian kuantitatif	Penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur. Rekomendasi termasuk memprioritaskan hubungan baik antar rekan kerja dan atasan, menerapkan sistem reward dan punishment, serta memastikan perlakuan adil untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
6	Dahlia (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan : Studi Pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)	Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan kelelahan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja dan kelelahan kerja secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

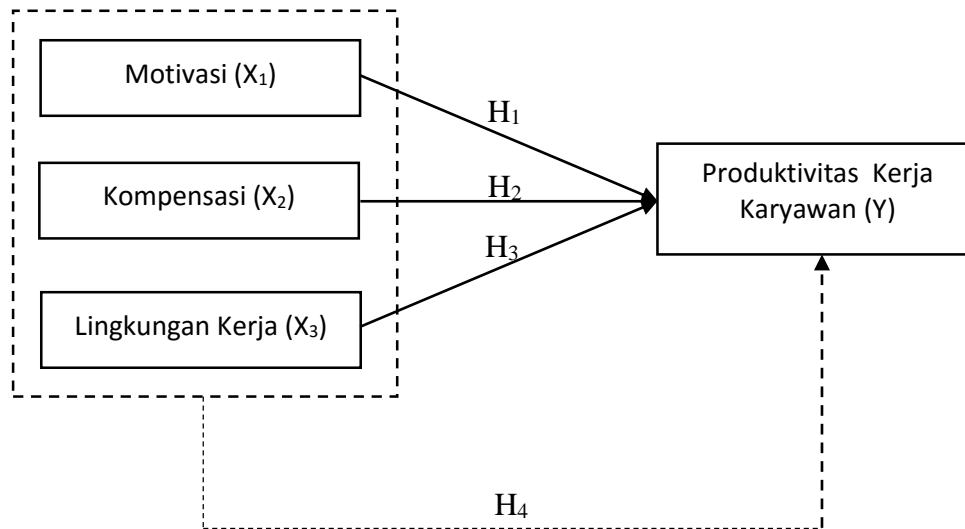


No	Penulis	Judul	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
7	Saleh & Utomo (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus PT. Inko Jawa Semarang	Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah studi kasus	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Jawa Semarang.
8	Jufrizen (2016)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus di PT. Socfin Indonesia Medan	Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Socfin Indonesia Medan (Sig = 0,000, <math>\alpha = 0,05</math>).</li> <li>2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan (Sig = 0,004, <math>\alpha = 0,05</math>).</li> <li>3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.</li> <li>4. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.</li> </ol>
9	Fadillah, dkk (2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap	Jenis penelitian yang dilakukan dalam	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif</li> </ol>

No	Penulis	Judul	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
		Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja : Studi Kasus PT. Njonja Meneer	penelitian ini adalah explanatory research	<p>terhadap produktivitas kerja karyawan.</p> <p>2. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.</p> <p>3. Secara keseluruhan, temuan penelitian menyoroti pentingnya motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Njonja Meneer.</p>
10	Labudo (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus di PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Manado	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Manado. Studi ini menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap produktivitas kerja dibandingkan dengan kompensasi.

Sumber: Jurnal atau Penelitian Terdahulu (2023)

## 2.8 Kerangka Berfikir



**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**

Sumber: data diolah (2023)

Keterangan:

————→ : Secara Parsial

-----→ : Secara Simultan

## 2.9 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015), hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap suatu rumusan penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan uraian rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka hipotesis atau dugaan sementara yang akan diambil dalam penelitian ini, yaitu:

H<sub>1</sub> : diduga bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera.

H<sub>2</sub> : diduga bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera.

H<sub>3</sub> : diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera.

H<sub>4</sub> : diduga motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang meneliti populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian dan analisis statistik dengan tujuan pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu dan dimana informasi dikumpulkan melalui alat penelitian kuantitatif/statistik.

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian deskriptif adalah jenis metode penelitian kuantitatif yang rumusan masalahnya mengabungkan penelitian untuk menyelidiki atau menggambarkan situasi sosial yang dikaji secara mendalam dan luas. Tujuan jenis penelitian deskripsi ini bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta atau karakteristik populasi tertentu atau wilayah tertentu.

#### **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **3.2.1 Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah area umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan ciri dan sifat tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dari situ kemudian ditarik kesimpulan. Populasi umum dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Kris Cargo Bahtera. Jadi, penelitian ini menggunakan populasi 60 karyawan di PT Kris Cargo Bahtera.

Dalam penelitian ini kriteria pengambilan sampel didasarkan pada data populasi karyawan yang memiliki tugas yang berbeda yaitu Staff Marketing, Staff Oprasional, Staff *Finance & Accounting*, Karyawan diluar Daerah, Staff EKML, dan Kuli (Gudang) & Supir. Tujuan penelitian ini untuk mendapatkan sampel yang meawakili seluruh populasi dengan baik. Oleh karena itu, penggunaan teknik random sampling untuk meastikan bahwa setiap karyawan di perusahaan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Selain itu, penelitian ini akan mengambil ukuran sampel yang sesuai dengan hasil yang dihitung dengan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95%.

**Tabel 3. 1 Populasi Penelitian**

No	Bagian	Populasi
1	Staff Marketing	10
2	Staff Oprasional	12
3	Staff Finance & Accounting	10
4	Karyawan diluar Daerah	10
5	Staff EMKL	8
6	Kuli (Gudang) & Supir Truk	10
	<b>Jumlah</b>	<b>60</b>

Sumber: PT Kris Cargo Bahtera (2023)

### 3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Penarikan sampel menggunakan beberapa teknik pengambilan sampel yang berbeda yaitu random sampel atau *simpel random sampling*. Menurut Sugiyono (2013), dikatakan Sederhana (mudah) karena sampel anggota populasi bersifat acak, tanpa mempertimbangkan strata populasi yang ada. *Simpel random sampling* dipilih dengan alasan populasi yang digunakan

homogen, setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih, dan sampel mudah dibentuk dengan undian atau angka acak.

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT Kris Cargo Bahtera yang berjumlah 60 orang. Dalam menentukan jumlah sampel karyawan dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin sebagaimana dikutip oleh Riduwan (2004):

$$n = \frac{N}{1 + N(\varepsilon)^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

$\varepsilon$  = tingkat error

Dengan menggunakan rumus di atas, diperoleh sampel karyawan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(\varepsilon)^2}$$

$$n = \frac{60}{1 + 60(0,05)^2}$$

$$n = \frac{60}{1 + 60(0,0025)^2}$$

$$n = \frac{60}{1,15} = 52,17 = 53$$

Sehingga didapatkan sampel sebanyak 53 karyawan yang dijadikan sampel penelitian ini.

### 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam bentuk apapun yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti sehingga diperoleh informasi darinya, setelah itu ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2006). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga kelompok utama yaitu variabel independen dan variabel dependen. Berikut pengukuran masing-masing variabel yang diusulkan dalam penelitian ini, yang terdiri dari:

#### 1. Motivasi ( $X_1$ )

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat dan variabel ini ditunjukkan dengan huruf X. Variabel dependen pertama dalam penelitian ini adalah motivasi ( $X_1$ ). Motivasi dioperasionalkan dengan menggunakan skala peringkat yang mengukur tingkat motivasi karyawan. Skala peringkat ini terdiri dari pernyataan motivasi di mana karyawan diminta untuk menunjukkan seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan ini. Sebagai contoh, skala peringkat dapat mencakup pernyataan dan karyawan diminta untuk menilai sejauh mana pernyataan ini mencerminkan pengalaman mereka.

Indikator motivasi yang digunakan (Maslow, 2006):

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan akan rasa aman
- c. Kebutuhan akan social
- d. Kebutuhan akan penghargaan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

#### 2. Kompensasi ( $X_2$ )

Variabel dependen pertama dalam penelitian ini adalah kompensasi ( $X_2$ ). Saat memulai kompensasi, diperhitungkan jumlah uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atau skala peringkat yang menilai kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima. Jumlah uang yang diterima karyawan dapat diukur secara objektif, seperti gaji bulanan atau jumlah total tunjangan yang diterima. Namun,



kepuasan kompensasi dapat dinilai menggunakan skala peringkat yang mengukur seberapa puas karyawan dengan kompensasi yang mereka terima.

Indikator kompensasi yang digunakan (Singodimedjo, 2009):

- a. Gaji
- b. Tunjangan
- c. Insentif dan bonus
- d. Fasilitas

### 3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Variabel dependen pertama dalam penelitian ini adalah kompensasi ( $X_3$ ). Lingkungan kerja dioperasionalkan dengan ukuran yang mencerminkan kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar karyawan dan dukungan sosial di lingkungan kerja. Misalnya, kondisi fisik tempat kerja dapat diukur dengan memantau tingkat kebisingan, suhu, dan pencahayaan tempat kerja. Hubungan karyawan dapat diukur dengan mengumpulkan informasi tentang kerja sama dan komunikasi karyawan. Dukungan sosial dapat diukur dengan menggunakan skala peringkat yang menilai persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja.

Indikator lingkungan kerja yang digunakan (Sedarmayanti, 2016):

- a. Pencahayaan di ruang kerja
- b. Sirkulasi udara di ruang kerja
- c. Kebisingan
- d. Penggunaan warna
- e. Kelembaban udara
- f. Fasilitas
- g. Hubungan kerja

### 4. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dan variabel ini ditunjukkan dengan huruf Y. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan dioperasionalkan sebagai jumlah keluaran tenaga kerja yang dapat diukur sebagai jumlah unit yang diproduksi selama periode waktu tertentu, pendapatan

yang diperoleh, atau proyek yang diselesaikan oleh seorang karyawan. Misalnya, produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan menghitung jumlah produk yang dihasilkan per bulan atau total pendapatan yang diperoleh karyawan selama setahun.

Indikator produktivitas kerja karyawan yang digunakan (Sutrisno, 2018):

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan Hasil yang Dicapai
- c. Semangat Kerja
- d. Pengembangan Diri
- e. Mutu
- f. Efisien

### **3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Kuncoro (2013) data kuantitatif adalah data yang diukur dalam skala numerik (angka), yang dapat dibagi menjadi data interval dan data rasio. Adapun sumber data yang diambil dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer, data yang penulis kumpulkan langsung dari hasil penyebaran kuisioner kepada responden.
2. Data sekunder, merupakan data atau informasi yang penulis peroleh dari PT Kris Cargo Bahtera antara lain memperoleh informasi tentang data karyawan, absensi karyawan, daftar tingkat penilaian karyawan.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis untuk mendapatkan data penelitian ini antara lain:

1. Kuesioner

Informasi yang diperoleh dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menyebarkan kuesioner, dimana peneliti terjun untuk mengumpulkan informasi

dari partisipan secara langsung atau disebut data primer. Menurut Sugiyono (2018), data primer merupakan sumber informasi yang memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Selain itu, peneliti secara langsung mengumpulkan informasi tentang subjek dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner diberikan langsung kepada responden termasuk dalam sampel, kuesioner yang diberikan kepada responden berisi beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden dan yang tujuannya untuk mengukur pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Kris Cargo Bahtera.

Kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode pengukuran Likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Masing-masing dari keempat alternatif jawaban tersebut diberi bobot nilai (poin) sebagai berikut: sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1)

## 2. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2012), studi kepustakaan adalah kajian teoritis, rujukan, dan kepustakaan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai, dan norma yang berkembang dalam situasi social yang dikaji. Studi Pustaka adalah teknik pengumpulan informasi dan pengetahuan dengan membaca literatur atau sumber tertulis seperti buku, penelitian sebelumnya, artikel, jurnal, makalah, laporan dan jurnal terkait penelitian.

## 3. Pengamatan (Observasi)

Observasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengamati secara langsung objek tertentu dengan tujuan memperoleh informasi yang berkaitan dengan objek tertentu. Menurut Sugiyono (2018), observasi adalah teknik pengumpulan data yang memiliki ciri khusus dibandingkan dengan teknik lainnya. Pengamatan tidak terbatas pada orang tetapi juga pada benda-benda alam lainnya. Pengamatan langsung atau observasi dalam penelitian ini akan melalui pemantauan langsung pada produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera.

#### 4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara memperoleh pengetahuan dan informasi berupa buku, arsip, angka tertulis dan gambar dalam bentuk laporan dan informasi untuk mendukung penelitian. Menurut Sugiyono (2015), dokumentasi adalah cara memperoleh dan informasi berupa buku, arsip, dokumen, angka tertulis dan gambar dalam bentuk laporan dan data penunjang penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dan kemudian diverifikasi. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu, gambaran umum perusahaan, visi dan misi perusahaan, data karyawan PT Kris Cargo Bahtera.

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas kuesioner (Ghozali, 2016). Suatu survey dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung (item terkoreksi dan nilai korelasi total pada keluaran *Cronbach's alpha* dengan *degree of freedom* ( $df = n - 2$  nilai  $r_{tabel}$ ). Jumlah sampel ( $n$ ) adalah 53 dan taraf signifikansinya adalah 0,05.

Jika  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$  dan memiliki korelasi positif, objek atau kueri tersebut valid. Dengan kata lain, item yang dipertanyakan dikatakan valid jika skor item pertanyaan memiliki korelasi positif dengan total skor variabel.

#### 3.6.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk item-item pertanyaan yang dianggap valid. Tes ini mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk (Ghozali, 2016). Kuesioner dapat diandalkan atau dapat dipercaya jika tanggapan terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari

waktu ke waktu. Suatu variabel dianggap reliabel jika *Cronbach alpha* > 0,60.

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018), Uji hipotesis klasik merupakan langkah pertama yang digunakan sebelum analisis regresi linier berganda. Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa koefisien regresi tidak bias dan konsisten serta memiliki ketepatan estimasi. Uji hipotesis klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Nugroho (2005) menjelaskan bahwa data yang baik untuk penelitian adalah data yang berdistribusi normal, untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak distribusi kumulatif ini dapat dilihat dengan membandingkan kurva probabilitas normal, dan distribusi normal. Data normal membentuk garis diagonal lurus, dan memplot data dibandingkan dengan garis diagonal. Ghozali (2009) menjelaskan bahwa jika sebaran data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya mengikuti garis diagonal. Menurut Ghozali (2006), dasar proses pengambilan keputusan dalam menentukan normalitas adalah:

- a. Jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau plot histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar menjauhi garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau plot histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, cara lain untuk mengecek distribusi normal data adalah dengan menggunakan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov*. Hasil analisis ini kemudian dibandingkan dengan nilai kritisnya. Uji normalitas dapat

dilakukan dengan melihat besaran *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria uji sebagai berikut:

- a. Angka signifikan (Sig)  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal.
- b. Angka signifikan (Sig)  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui apakah ada variabel bebas dalam satu model Nugroho (2005) yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi atau kesamaan antar variabel independen. Ghozali (2009) mengemukakan bahwa mengidentifikasi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance

Pedoman suatu model regresi yang bebas multiko adalah memiliki angka tolerance di atas ( $>$ ) 0,1 dan mempunyai nilai VIF di bawah ( $<$ ) 10.

- b. Mengkolerasikan antara variabel independen, apabila memiliki korelasi yang sempurna (lebih dari 0,5), maka terjadi problem multikolinieritas demikian sebaliknya.

## 3. Uji Heterokedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Jika varian dari residual dilestarikan dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, ini disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak memiliki heteroskedastisitas.

Singgih Santos (2005) mengemukakan pendeteksian heteroskedastisitas, yaitu mencari ada tidaknya pola tertentu dalam sebaran. Kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik (titik) yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas dan skor tersebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 3.6.4 Uji Linearitas

Menurut Sugiyono & Susanto (2015), uji linearitas dapat menentukan apakah variabel dependen dan variabel independen memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan dengan *test of linearity*. Tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier antara variabel dependen dengan masing-masing variabel independen yang diuji. Jika model tidak memenuhi persyaratan linieritas, maka model regresi linier tidak dapat digunakan.

Uji linieritas menentukan kelinearitas data, yaitu apakah kedua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai persyaratan untuk analisis korelasi *pearson* dan regresi linear. Pengujian dengan SPSS 29 sebagai berikut:

1. Jika nilai (*Deviation from Linearity*) nilai signifikan  $> 0,05$  dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier.
2. Jika nilai (*Deviation from Linearity*) nilai signifikan  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut dikatakan tidak memiliki hubungan yang linier (Priyanto, 2017).

#### 3.6.5 Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen untuk setiap kenaikan atau penurunan variabel

independen, perubahan yang akan mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2012). Hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat digambarkan dengan persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

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

### 3.6.6 Uji Hipotesis

Tujuan dibangunnya uji hipotesis adalah untuk mengetahui korelasi antara kedua variabel yang diteliti. Dalam ruang lingkup penelitian ini, pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap keputusan penggunaan jasa diperiksa dengan menggunakan perhitungan statistik.

Hipotesis adalah pernyataan yang menggambarkan hubungan antara dua variabel yang terkait dengan kasus tertentu dan merupakan asumsi sementara yang harus diuji kebenaran asumsi yang dibuat dalam penelitian dan berguna untuk efektivitas dan efisiensi proses penelitian. Menurut Sugiyono (2014), hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran hipotesis harus dibuktikan dengan data yang



terkumpul. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji T, uji F dan koefisien determinan.

#### 1. Uji T (Parsial)

Tujuan uji-t (t-test) adalah untuk melihat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen individu, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan (dalam regresi berganda). Menurut Ghozali (2013), uji t-statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dengan nilai  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$ :

Rumus  $T_{hitung}$

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan:

t : test signifikansi dengan angka korelasi

$b_i$  : koefisien regresi

$Se(b_i)$  : *standard error* dari koefisien korelasi

Rumus  $T_{tabel}$

$$T_{tabel} = t(\alpha/2; n - k - 1)$$

Keterangan:

- a.  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka tidak dapat terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y.
- b.  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji uji kecocokan yang menunjukkan variasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada waktu yang sama. Menurut Ghazali (2013), uji F-statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau dependen dalam model secara simultan mempengaruhi variabel dependen/dependen. Kriteria pengambilan keputusan dengan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ :

Rumus  $F_{hitung}$

$$F = \frac{R^2/(k - 1)}{1 - R^2/(n - k)}$$

Keterangan:

F : pengujian secara simultan

$R^2$  : koefisien determinasi

k : banyaknya variabel

n : banyaknya sampel

Rumus  $F_{tabel}$

$$F_{tabel} = F(k; n - k)$$

- a.  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- b.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

### 3.6.7 Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Tujuan koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2006). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil

berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dalam variabel terikat. *Koefisien determinasi* ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

## 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.

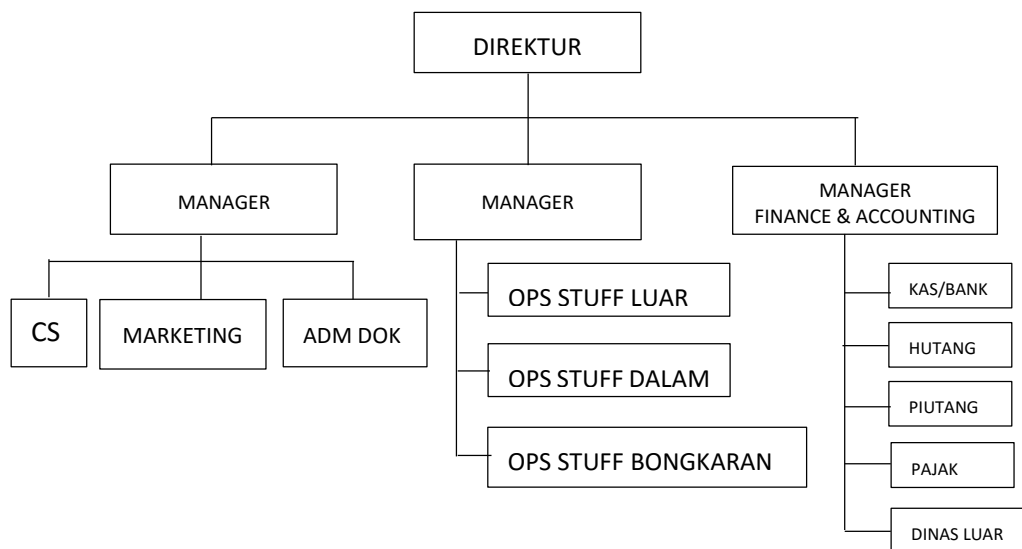
##### 2. Misi

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 kebijaykan 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 (X<sub>1</sub>) 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

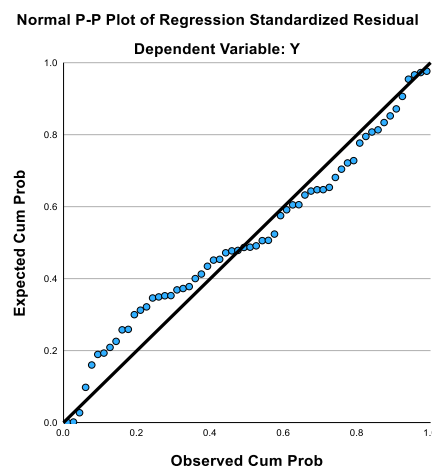
Uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel pengganggu atau residual dalam model regresi berdistribusi normal seperti diketahui bahwa uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu 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

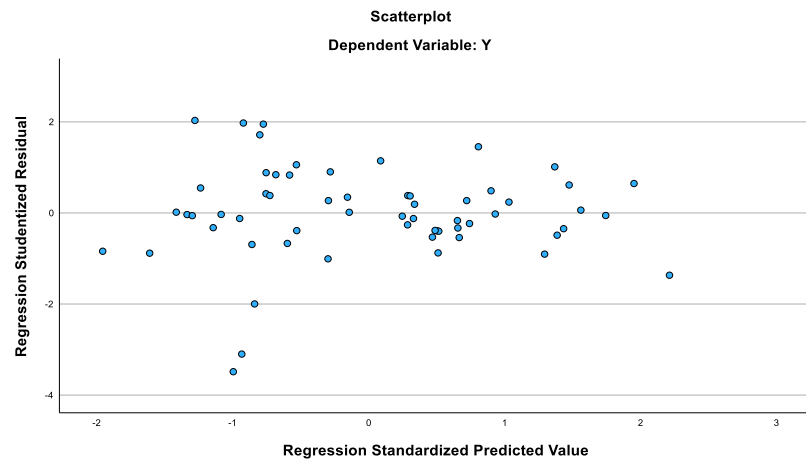
Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.603	5.740		.279	.781		
Motivasi	.519	.207	.355	2.500	.015	.630	1.588
Kompensasi	.846	.120	.650	7.035	<.001	.597	1.675
Lingkungan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

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera artinya, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.
2. Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera artinya, menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan
3. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera artinya, menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.
4. Variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara bersamaan (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera. Variabel yang memiliki hubungan paling dominan dalam produktivitas kerja karyawan yaitu variabel kompensasi ( $X_2$ ). Hal ini dikarenakan peningkatan kompensasi berpotensi meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan mendorong motivasi dan keterikatan yang lebih kuat terhadap tugas kerja yang diberikan.

## **5.2 Saran**

Beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan dan penelitian lebih lanjut adalah:

### **5.2.1 Bagi PT Kris Cargo Bhatara**

Perusahaan dapat merancang dan menerapkan kebijakan yang komprehensif, antara lain meningkatkan motivasi karyawan melalui pengakuan prestasi dan peluang pengembangan, memperbaiki sistem kompensasi yang lebih adil dan responsif terhadap kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman yang mendukung kreativitas. Dengan mengoptimalkan interaksi positif antara motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja, perusahaan dapat mendorong produktivitas yang tinggi dan berkelanjutan.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk menggali faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, dukungan atasan, peluang pengembangan karir, dan faktor psikologis lainnya dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang bagaimana produktivitas dapat ditingkatkan di lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H Maslow. (2007). *Motivasion and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81-93.
- Dahlia, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 11-16.
- Fadillah, B., Widodo, H. D., & Budiarmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Fauziyah, A., Djaelani, A. Q., & Slamet, A. R. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Berlina Tbk Pandaan). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 7(2).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jufrizen, J. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Kriscargo.co.id. (2017, November). *Tentang PT Kris Cargo Bahtera*. Tersedia: <http://www.kriscargo.co.id/>. [31 Juli 2023]
- Kristianti, L. S., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mobilindo Perkasa di Tangerang. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 87-95.



- Kuncoro. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Erlangga.
- Labudo, Y. (2013). Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 65-72.
- Nugroho, Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Priyanto, Duwi. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Purwanto, A. B. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 2(1).
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Riduwan. (2004). *Metode Observasi dan Penelitian* Jakarta: Rineka Cipta.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simbolon, Sahat. (2020). *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Simbolon, Sahat. (2020). *Prestasi Kerja Karyawan PT. Jayatech Palmindo Kabupaten Deli Serdang*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Suryanto, B., Ikhsan, A. R., & Haqi, M. (2019). Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur. *Jurnal Baruna Horizon*, 2(2), 81-89.

Suwanto, S., dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## Lampiran 1 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi



### SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

Nomor : SKL / 96 / STIAMAK / IV / 2023  
Klasifikasi : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan ijin penelitian Skripsi

Surabaya, 13 April 2023

Yth. Pimpinan  
PT. Kris Cargo Bahtera  
di


#### SURABAYA

- Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2022/2023, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati Surabaya, untuk kepentingan dimaksud STIAMAK Barunawati menugaskan para mahasiswa Semester akhir untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi.
- Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:
  - Nama : Dika Via Ardana
  - NIM : 19110020

Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan PT. Kris Cargo Bahtera yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami dapat menyesuaikan kesiapan Perusahaan.

- Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.

STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA  
KETUA

  
Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT  
NIDK: 8891880018

## Lampiran 2 Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi



PT. KRIS CARGO BAHTERA

### PT. KRIS CARGO BAHTERA

Bubutan No. 16-22 Blok B-18, Surabaya

Telp. 0822-1999-7797

---

#### SURAT KETERANGAN

Surabaya, 15 April 2023

Nomor :

Perihal : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.  
STIAMAK Barunawati Surabaya  
Ditempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat permohonan izin Penelitian Nomor: SKL/91/STIAMAK/VII/2023 Tanggal 14 April 2023 dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : DIKA VIA ARDANA  
Nim : 19110020  
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima dalam melaksanakan Penelitian di Perusahaan kami.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,  
PT. KRIS CARGO BAHTERA

  
AMANOA KUSUMOWIDAGDO

### Lampiran 3 Lembar Bimbingan Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
**STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

#### LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI TAHUN 20.???


Nama : DIKA VIA ARDANA  
NIM : 19110020  
Tempat Penelitian : PT Kris Cargo Bahtera  
Judul : PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN UNGGULAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT KRIS CARGO BAHTERA  
Pembimbing : NUR WIDYAWATI, S.Si, SE, M.SM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.	10 April 2023	Pengajuan judul skripsi	uf
2.	3 Juli 2023	Bimbingan Bab 1, 2, 3	uf
3.	4 Juli 2023	Pengajuan judul skripsi baru	uf
4.	8 Juli 2023	Bimbingan Bab 1, 2, 3 dengan judul baru	uf
5.	26 Juli 2023	Pengajuan kuesioner penelitian	uf
6.	21 Agustus 2023	Pengajuan Bab 4 & 5	uf
7.	24 Agustus 2023	Bimbingan skripsi penuh	uf

Mengetahui,  
Kaprodil Ilmu Administrasi Bisnis

**SOEDARMANTO, SE, MM**

Surabaya, 28 Agustus 2023  
Mahasiswa

  
NIM : 19110020

## Lampiran 4 Lembar Formulir Permohonan Penulisan Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN

**STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

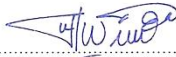
### FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI Tahun Akademik : 2022/2023

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : DIKA VIA ARDANA  
NIM : 19110020  
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS  
Alamat : Tambak Wedi Baru Gang 3/No.31  
Telp : 083 117 663 200

Judul SKRIPSI :

1. Pengaruh Motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kris. Cargo Banteng.
2. ....
3. ....
4. ....

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing : 

Menyetujui,  
Kaprod

Surabaya, 28 Agustus 2023  
Mahasiswa yang bersangkutan  
Pemohon,

SOEDARMANTO, SE, MM  
NIDN: 0322036902

  
DIKA VIA ARDANA  
NIM : 19110020

## **Lampiran 5 Kuesioner Penelitian**

### **KUESIONER**

#### **PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT KRIS CARGO BAHTERA**

Kepada : Yth, Karyawan PT. Kris Cargo Bahtera

Yang terhormat para responden,

Perkenalkan nama saya Dika Via Ardana, Mahasiswa STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati jurusan Administrasi Bisnis. Berikut saya sampaikan kuesioner penelitian untuk tugas akhir (skripsi) saya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kris Cargo Bahtera. Kuesioner ini saya perlukan untuk tugas akhir (skripsi) dan setiap informasi akan dijaga kerahasiannya. Oleh karena itu, disela-sela kesibukan Bapak/Ibu, saya mohon perkenankan kesediannya untuk mengisi kuesioner ini.

Atas perhatiannya Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

(Dika Via Ardana)



## IDENTITAS RESPONDEN

Nama : \_\_\_\_\_

Jenis kelamin:

1. Pria
2. Wanita

Usia:

1. 20 s/d 30 tahun
2. 31 s/d 40 tahun
3. 41 s/d 50 tahun
4. > 50 tahun

Pendidikan terakhir:

1. SMA/SLTA
2. Diploma III
3. S1
4. S2

Lainnya: \_\_\_\_\_

Lama bekerja: \_\_\_\_\_

### PETUNJUK:

1. Berikan tanda checklist (✓) pada pilihan yang tersedia, yang sesuai dengan pendapat Anda.
2. Kuesioner terdiri dari 41 pertanyaan dimana setiap pertanyaan terdapat kolom keterangan yang dapat Bapak/Ibu isi apabila dibutuhkan.
3. Dimohon kuesioner diisi sesuai dengan apa yang dirasakan, sesuai bobot yang saya berikan.

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Motivasi (X<sub>1</sub>)</b>						
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>						
1	Saya diperbolehkan mengambil jam istirahat yang cukup oleh perusahaan selama 1 jam.					
2	Saya diperbolehkan mengambil cuti kerja untuk alasan tertentu selama 3 hari.					
<b>Kebutuhan akan rasa aman</b>						
3	Saya bekerja mendapatkan jaminan asuransi keselamatan kerja					
4	Saya diperbolehkan untuk mengadakan berbagai keluhan yang berhubungan dengan pekerjaan					
<b>Kebutuhan akan sosial</b>						
5	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja saya mau memberikan bantuan kepada saya					
6	Atasan dan rekan kerja di temoat kerja peduli dengan saya sebagai karyawan					
<b>Kebutuhan akan penghargaan</b>						
7	Perusahaan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan					
8	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
<b>Kebutuhan aktualisasi diri</b>						
9	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja					
10	Perusahaan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Kompensasi (X<sub>2</sub>)</b>						
<b>Gaji</b>						
1	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan standar yang berlaku.					
2	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
<b>Tunjangan</b>						
3	Tunjangan yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan saya.					
4	Pemberian tunjangan memberikan motivasi untuk bekerja.					
<b>Insentif atau bonus</b>						
5	Besaran bonus yang saya terima sesuai dengan pencapaian hasil kerja.					
6	Bonus yang saya terima meningkatkan semangat saya dalam bekerja.					
<b>Fasilitas</b>						
7	Fasilitas yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan saya.					
8	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan saya.					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)</b>						
<b>Pencahayaan di ruang kerja</b>						
1	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Pencahayaan di tempat kerja saya sangat baik, sehingga membuat saya nyaman bekerja					
<b>Sirkulasi udara di ruang kerja</b>						
3	Jumlah ventilasi/lubang udara yang ada di ruang kerja saya, membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik.					
4	Di tempat kerja saya tidak terdapat pencerahan udara.					
<b>Kebisingan</b>						
5	Suara alat kerja di tempat kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya.					
6	Di tempat kerja saya tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan diluar.					
<b>Pegunaan warna</b>						
7	Tata warna di tempat kerja saya berpengaruh secara psikologis terhadap kenyamanan dalam bekerja.					
8	Ruang kerja memiliki daya tarik tersendiri.					
<b>Kelembaban udara</b>						
9	Penghijauan disekitar ruang kerja membantu terjadinya kelembaban udara yang baik di tempat kerja saya.					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
10	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama kerja.					
<b>Fasilitas</b>						
11	Fasilitas AC yang tersedia sudah sesuai dengan jumlah pegawai di ruangan saya.					
12	Fasilitas perlengkapan kerja (computer, printer, dll) yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.					
<b>Hubungan kerja</b>						
13	Sesama karyawan di tempat kerja mempunyai hubungan yang harmonis.					
14	Sesama karyawan memiliki toleransi yang tinggi.					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Produktivitas Kerja Karyawan (Y)</b>						
<b>Kemampuan</b>						
1	Karyawan mampu menjalankan tugas pokok kerja yang telah diberikan oleh atasan.					
2	Mutu hasil kerja merupakan tolak ukur kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.					
<b>Meningkatkan Hasil yang Dicapai</b>						
3	Penyelesaian tugas tepat waktu bertujuan untuk meningkatkan hasil yang dicapai sehingga produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi.					
4	inisiatif atas pekerjaan merupakan upaya dalam meningkatkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.					
<b>Semangat Kerja</b>						
5	Kreativitas karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.					
6	Ketaatan prosedur kerja diperlukan untuk tidak terjadinya masalah di masa akan datang.					
<b>Pengembangan Diri</b>						
7	Komunikasi yang baik antar karyawan akan membuat pekerjaan lebih mudah.					
8	Pengembangan diri dengan meningkatkan disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.					
<b>Mutu</b>						

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
9	Hasil pekerjaan yang baik adalah salah satu poin dalam hal produktivitas kerja.					
10	Karyawan selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan untuk menjaga mutu pekerjaan.					
<b>Efisien</b>						
11	Efisiensi jumlah karyawan diperlakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.					
12	Penggunaan teknologi untuk efisiensi pekerjaan sudah dilakukan oleh perusahaan.					

Lampiran 6 Hasil Olah Data Kuesioner

**VARIBELL MOTIVASI (X<sub>1</sub>)**

X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-6	X1-7	X1-8	X1-9	X1-10	X1
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	42
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	3	4	5	5	4	5	3	5	42
4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	41
4	4	5	4	5	5	5	3	3	5	41
4	5	4	3	4	5	5	4	3	5	42
5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	42
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	28
5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	41
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	45
5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	46
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	43
5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	43
3	3	2	4	5	1	2	3	4	5	32
4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	30
5	3	1	4	5	5	3	4	4	4	39
4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	44
3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	40
5	3	2	3	4	4	4	3	3	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	43



X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-6	X1-7	X1-8	X1-9	X1-10	X1
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	44
2	4	3	4	3	2	2	4	5	3	32
1	5	4	2	3	3	4	5	3	3	35
4	2	2	5	3	4	3	4	3	4	35
4	5	2	4	5	3	4	4	3	2	36
5	4	2	4	3	4	5	3	4	3	39
5	2	4	3	3	2	1	3	4	3	34
4	4	5	3	5	4	2	3	5	4	39
4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	40
5	4	4	5	4	2	4	4	4	3	40
3	2	3	5	4	4	5	3	1	2	34
4	3	3	4	4	3	4	2	3	5	36
3	2	3	4	3	4	2	4	5	4	36
5	4	4	3	3	2	1	5	4	3	34
4	2	3	5	4	2	4	2	4	4	37
4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	37
5	4	2	3	4	3	4	2	3	5	38
4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	35
2	2	4	5	4	3	4	5	4	3	37

## VARIABEL KOMPENSASI (X<sub>2</sub>)

X2-1	X2-2	X2-3	X2-4	X2-5	X2-6	X2-7	X2-8	X2
3	4	4	5	4	5	3	4	32
5	5	4	5	5	5	5	4	38
4	5	4	3	4	3	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	4	5	4	4	34
4	3	4	4	4	5	3	4	31
4	5	3	5	5	5	2	3	32
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	4	4	4	3	5	5	5	35
5	4	3	3	4	5	5	4	33
4	4	4	5	4	5	4	4	34
4	5	4	5	5	5	4	5	37
4	4	5	5	5	5	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	1	4	5	5	4	4	4	32
4	4	5	5	5	5	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	3	4	3	4	4	28
5	4	5	5	4	5	3	4	35
3	4	3	3	4	4	3	3	27
4	4	3	4	4	4	2	4	29
4	3	4	4	3	4	4	5	31
5	5	4	4	4	5	4	4	35
3	3	3	4	2	4	3	3	25
3	3	2	2	1	3	4	4	22
4	4	3	5	3	5	3	4	31
1	4	3	3	2	4	2	2	21
3	4	3	2	3	4	4	4	27
5	5	5	3	5	5	5	5	38
5	4	5	4	5	5	4	3	35
5	4	4	5	5	5	4	4	36
5	4	4	5	5	4	4	5	36
4	4	4	5	4	4	4	4	33
3	5	4	4	2	4	3	4	29
3	5	5	3	4	4	3	4	31
3	5	5	3	4	4	3	4	31

X2-1	X2-2	X2-3	X2-4	X2-5	X2-6	X2-7	X2-8	X2
4	3	3	2	5	4	4	2	27
2	1	2	5	4	4	2	3	23
4	1	2	3	4	4	4	4	26
3	1	4	2	2	2	4	4	22
4	2	2	1	3	3	4	3	22
4	3	3	3	3	3	4	4	27
4	2	2	4	4	4	4	5	29
2	4	4	4	4	4	2	4	28
5	1	2	4	4	4	5	3	28
5	2	2	2	4	4	3	3	25
3	1	2	2	2	4	3	4	21
5	4	4	3	4	4	5	4	33
4	4	3	3	4	4	4	4	30
2	4	5	3	4	4	3	2	27
4	4	3	5	2	2	2	4	26

### VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X<sub>3</sub>)

X3-1	X3-2	X3-3	X3-4	X3-5	X3-6	X3-7	X3-8	X3-9	X3-10	X3-11	X3-12	X3-13	X3-14	X3
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	53
4	4	5	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	62
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	58
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	53
5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	57
5	4	5	3	2	4	4	5	3	4	5	5	5	4	58
4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	5	4	4	3	3	5	4	5	3	5	4	5	4	58
4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	5	5	3	5	59
4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	56
4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	65
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	61
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	56
5	5	5	2	3	1	5	5	4	5	5	5	5	5	57
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	59
5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	61
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	4	4	2	2	3	5	4	5	5	3	2	3	3	48
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	53
4	4	5	4	5	4	5	2	3	3	4	5	3	5	56
4	4	4	3	4	2	3	4	4	5	5	4	5	4	55
3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	57
4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	43
5	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	46
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
5	5	4	1	3	3	2	3	3	3	5	3	5	5	50
4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	55
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
3	3	2	3	5	2	4	3	1	4	4	5	3	5	47
4	4	2	3	4	3	4	2	4	5	4	5	4	4	52
4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	5	5	3	5	52
3	4	3	2	4	2	4	4	3	2	4	4	5	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	56
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	59

X3-1	X3-2	X3-3	X3-4	X3-5	X3-6	X3-7	X3-8	X3-9	X3-10	X3-11	X3-12	X3-13	X3-14	X3
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	54
5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	65
5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	59
5	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	50
5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	60
5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	63
4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	56
5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	59
4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	57
5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	59
5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	57
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	62
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	59
5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	3	4	59
5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	58

## VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)

Y-1	Y-2	Y-3	Y-4	Y-5	Y-6	Y-7.	Y-8	Y-9	Y-10	Y-11	Y-12	Y
4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	50
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	55
5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	51
4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	53
3	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	48
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	50
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	52
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	52
5	4	4	2	3	4	5	4	4	4	3	3	45
4	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	4	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	57
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	50
4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	55
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	54
4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	52
4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	42
4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	42
4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	44

Y-1	Y-2	Y-3	Y-4	Y-5	Y-6	Y-7.	Y-8	Y-9	Y-10	Y-11	Y-12	Y
2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	1	2	26
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	33
4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	44
4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	44
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	41
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	53
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	51
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	56
3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	41
1	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1	2	23
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	56

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

VARIABEL MOTIVASI (X<sub>i</sub>)

A. Uji Validitas

		Correlations						
		X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-6	X1-7
X1-1	Pearson Correlation	1	.198	.166	.221	.296*	.355**	.276*
	Sig. (2-tailed)		.129	.204	.090	.022	.005	.033
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1-2	Pearson Correlation	.198	1	.407**	.009	.408**	.374**	.326*
	Sig. (2-tailed)	.129		.001	.948	.001	.003	.011
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1-3	Pearson Correlation	.166	.407**	1	.174	.250	.374**	.297*
	Sig. (2-tailed)	.204	.001		.184	.054	.003	.021
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1-4	Pearson Correlation	.221	.009	.174	1	.545**	.245	.401**
	Sig. (2-tailed)	.090	.948	.184		<.001	.059	.002
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1-5	Pearson Correlation	.296*	.408**	.250	.545**	1	.364**	.481**
	Sig. (2-tailed)	.022	.001	.054	<.001		.004	<.001
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1-6	Pearson Correlation	.355**	.374**	.374**	.245	.364**	1	.502**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.003	.059	.004		<.001
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1-7	Pearson Correlation	.276*	.326*	.297*	.401**	.481**	.502**	1
	Sig. (2-tailed)	.033	.011	.021	.002	<.001	<.001	
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1-8	Pearson Correlation	.098	.293*	.399**	.308*	.305*	.302*	.281*
	Sig. (2-tailed)	.454	.023	.002	.017	.018	.019	.029
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1-9	Pearson Correlation	.235	.264*	.401**	.179	.292*	.212	.094
	Sig. (2-tailed)	.071	.041	.001	.171	.023	.104	.474
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1-10	Pearson Correlation	.339**	.088	.217	.141	.289*	.383**	.298*
	Sig. (2-tailed)	.008	.505	.096	.282	.025	.003	.021
	N	53	53	53	53	53	53	53



X1	Pearson Correlation	.545**	.510**	.586**	.523**	.675**	.708**	.692**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53	53	53

### Correlations

		X1-8	X1-9	X1-10	X1
X1-1	Pearson Correlation	.098	.235	.339**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.454	.071	.008	<,001
	N	53	53	53	53
X1-2	Pearson Correlation	.293*	.264*	.088	.510**
	Sig. (2-tailed)	.023	.041	.505	<,001
	N	53	53	53	53
X1-3	Pearson Correlation	.399**	.401**	.217	.586**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.096	<,001
	N	53	53	53	53
X1-4	Pearson Correlation	.308*	.179	.141	.523**
	Sig. (2-tailed)	.017	.171	.282	<,001
	N	53	53	53	53
X1-5	Pearson Correlation	.305*	.292*	.289*	.675**
	Sig. (2-tailed)	.018	.023	.025	<,001
	N	53	53	53	53
X1-6	Pearson Correlation	.302*	.212	.383**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.019	.104	.003	<,001
	N	53	53	53	53
X1-7	Pearson Correlation	.281*	.094	.298*	.692**
	Sig. (2-tailed)	.029	.474	.021	<,001
	N	53	53	53	53
X1-8	Pearson Correlation	1	.316*	.121	.512**
	Sig. (2-tailed)		.014	.355	<,001
	N	53	53	53	53
X1-9	Pearson Correlation	.316*	1	.297*	.548**
	Sig. (2-tailed)	.014		.021	<,001
	N	53	53	53	53
X1-10	Pearson Correlation	.121	.297*	1	.513**
	Sig. (2-tailed)	.355	.021		<,001
	N	53	53	53	53
X1	Pearson Correlation	.512**	.548**	.513**	1

Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	
N	53	53	53	53

## B. Uji Relibilitas

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	10

## VARIABEL KOMPENSASI (X<sub>2</sub>)

### A. Uji Validitas

		<b>Correlations</b>					
		X2-1	X2-2	X2-3	X2-4	X2-5	X2-6
X2-1	Pearson Correlation	1	.087	.135	.231	.426**	.197
	Sig. (2-tailed)		.507	.303	.076	<,001	.131
	N	53	53	53	53	53	53
X2-2	Pearson Correlation	.087	1	.641**	.336**	.256*	.276*
	Sig. (2-tailed)	.507		<,001	.009	.049	.033
	N	53	53	53	53	53	53
X2-3	Pearson Correlation	.135	.641**	1	.409**	.400**	.267*
	Sig. (2-tailed)	.303	<,001		.001	.002	.039
	N	53	53	53	53	53	53
X2-4	Pearson Correlation	.231	.336**	.409**	1	.388**	.344**
	Sig. (2-tailed)	.076	.009	.001		.002	.007
	N	53	53	53	53	53	53
X2-5	Pearson Correlation	.426**	.256*	.400**	.388**	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.049	.002	.002		<,001
	N	53	53	53	53	53	53
X2-6	Pearson Correlation	.197	.276*	.267*	.344**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.131	.033	.039	.007	<,001	
	N	53	53	53	53	53	53
X2-7	Pearson Correlation	.546**	.030	.183	-.101	.283*	.239
	Sig. (2-tailed)	<,001	.820	.161	.440	.029	.066
	N	53	53	53	53	53	53
X2-8	Pearson Correlation	.480**	.215	.277*	.292*	.108	.027
	Sig. (2-tailed)	<,001	.098	.032	.023	.412	.838
	N	53	53	53	53	53	53
X2	Pearson Correlation	.610**	.603**	.681**	.604**	.721**	.633**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53	53

### Correlations

		X2-7	X2-8	X2
X2-1	Pearson Correlation	.546**	.480**	.610**

	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001
	N	53	53	53
X2-2	Pearson Correlation	.030	.215	.603**
	Sig. (2-tailed)	.820	.098	<,001
	N	53	53	53
X2-3	Pearson Correlation	.183	.277*	.681**
	Sig. (2-tailed)	.161	.032	<,001
	N	53	53	53
X2-4	Pearson Correlation	-.101	.292*	.604**
	Sig. (2-tailed)	.440	.023	<,001
	N	53	53	53
X2-5	Pearson Correlation	.283*	.108	.721**
	Sig. (2-tailed)	.029	.412	<,001
	N	53	53	53
X2-6	Pearson Correlation	.239	.027	.633**
	Sig. (2-tailed)	.066	.838	<,001
	N	53	53	53
X2-7	Pearson Correlation	1	.376**	.502**
	Sig. (2-tailed)		.003	<,001
	N	53	53	53
X2-8	Pearson Correlation	.376**	1	.517**
	Sig. (2-tailed)	.003		<,001
	N	53	53	53
X2	Pearson Correlation	.502**	.517**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	53	53	53

## B. Uji Reliabilitas

### Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha N of Items

.756 8



	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3-7	Pearson Correlation	.211	.240	.263*	.548*	.237	.205	1	.427*	.445*	.432*
	Sig. (2-tailed)	.105	.064	.043	<,001	.068	.115		<,001	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3-8	Pearson Correlation	.202	.344*	.303*	.268*	.040	.203	.427*	1	.489*	.323*
	Sig. (2-tailed)	.122	.007	.019	.038	.763	.119	<,001		<,001	.012
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3-9	Pearson Correlation	.201	.403*	.394*	.300*	.065	.383*	.445*	.489*	1	.528*
	Sig. (2-tailed)	.123	.001	.002	.020	.622	.002	<,001	<,001		<,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3-10	Pearson Correlation	.232	.172	.339*	.328*	.241	.345*	.432*	.323*	.528*	1
	Sig. (2-tailed)	.074	.190	.008	.011	.064	.007	<,001	.012	<,001	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3-11	Pearson Correlation	.255*	.339*	.209	.113	.245	.185	.080	.189	.115	.197
	Sig. (2-tailed)	.049	.008	.109	.389	.059	.157	.546	.147	.381	.132
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3-12	Pearson Correlation	.142	.170	.202	.254	.435*	.284*	.314*	.168	.099	.339*
	Sig. (2-tailed)	.278	.194	.121	.050	<,001	.028	.015	.200	.453	.008
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3-13	Pearson Correlation	.346*	.481*	.279*	.074	.157	.121	.160	.357*	.266*	.137

	Sig. (2-tailed)	.007	<,001	.031	.574	.230	.356	.223	.005	.040	.295
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3-14	Pearson Correlation	.325*	.261*	.139	.102	.401*	.257*	.143	-	.036	.231
						*			.054		
	Sig. (2-tailed)	.011	.044	.288	.437	.002	.048	.277	.683	.786	.076
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3-14	Pearson Correlation	.543*	.590*	.598*	.545*	.509*	.642*	.591*	.539*	.595*	.593*
		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

### Correlations

		X3-11	X3-12	X3-13	X3-14	X3
X3-1	Pearson Correlation	.255*	.142	.346**	.325*	.543**
	Sig. (2-tailed)	.049	.278	.007	.011	<,001
	N	53	53	53	53	53
X3-2	Pearson Correlation	.339**	.170	.481**	.261*	.590**
	Sig. (2-tailed)	.008	.194	<,001	.044	<,001
	N	53	53	53	53	53
X3-3	Pearson Correlation	.209	.202	.279*	.139	.598**
	Sig. (2-tailed)	.109	.121	.031	.288	<,001
	N	53	53	53	53	53
X3-4	Pearson Correlation	.113	.254	.074	.102	.545**
	Sig. (2-tailed)	.389	.050	.574	.437	<,001
	N	53	53	53	53	53
X3-5	Pearson Correlation	.245	.435**	.157	.401**	.509**
	Sig. (2-tailed)	.059	<,001	.230	.002	<,001
	N	53	53	53	53	53
X3-6	Pearson Correlation	.185	.284*	.121	.257*	.642**
	Sig. (2-tailed)	.157	.028	.356	.048	<,001
	N	53	53	53	53	53
X3-7	Pearson Correlation	.080	.314*	.160	.143	.591**
	Sig. (2-tailed)	.546	.015	.223	.277	<,001
	N	53	53	53	53	53

X3-8	Pearson Correlation	.189	.168	.357**	-.054	.539**
	Sig. (2-tailed)	.147	.200	.005	.683	<,001
	N	53	53	53	53	53
X3-9	Pearson Correlation	.115	.099	.266*	.036	.595**
	Sig. (2-tailed)	.381	.453	.040	.786	<,001
	N	53	53	53	53	53
X3-10	Pearson Correlation	.197	.339**	.137	.231	.593**
	Sig. (2-tailed)	.132	.008	.295	.076	<,001
	N	53	53	53	53	53
X3-11	Pearson Correlation	1	.572**	.357**	.643**	.528**
	Sig. (2-tailed)		<,001	.005	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53
X3-12	Pearson Correlation	.572**	1	.211	.539**	.586**
	Sig. (2-tailed)	<,001		.106	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53
X3-13	Pearson Correlation	.357**	.211	1	.243	.503**
	Sig. (2-tailed)	.005	.106		.061	<,001
	N	53	53	53	53	53
X3-14	Pearson Correlation	.643**	.539**	.243	1	.503**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.061		<,001
	N	53	53	53	53	53
X3	Pearson Correlation	.528**	.586**	.503**	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	53	53	53	53	53

## B. Uji Reliabilitas

### Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha N of Items

.834 14



## VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)

### A. Uji Validitas

		<b>Correlations</b>							
		Y-1	Y-2	Y-3	Y-4	Y-5	Y-6	Y-7.	Y-8
Y-1	Pearson	1	.574**	.375**	.317*	.794**	.852**	.504**	.277*
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		<,001	.003	.014	<,001	<,001	<,001	.032
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Y-2	Pearson	.574**	1	.541**	.436**	.638**	.560**	.825**	.367**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.004
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Y-3	Pearson	.375**	.541**	1	.795**	.383**	.366**	.564**	.668**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.003	<,001		<,001	.003	.004	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Y-4	Pearson	.317*	.436**	.795**	1	.415**	.279*	.430**	.654**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.014	<,001	<,001		<,001	.031	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Y-5	Pearson	.794**	.638**	.383**	.415**	1	.800**	.500**	.251
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.003	<,001		<,001	<,001	.054
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Y-6	Pearson	.852**	.560**	.366**	.279*	.800**	1	.581**	.418**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.004	.031	<,001		<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Y-7.	Pearson	.504**	.825**	.564**	.430**	.500**	.581**	1	.581**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Y-8	Pearson	.277*	.367**	.668**	.654**	.251	.418**	.581**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.032	.004	<,001	<,001	.054	<,001	<,001	

	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Y-9	Pearson Correlation	.394**	.485**	.760**	.723**	.408**	.470**	.610**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.002	<,001	<,001	<,001	.001	<,001	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Y-10	Pearson Correlation	.837**	.560**	.365**	.308*	.834**	.794**	.504**	.300*
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.004	.017	<,001	<,001	<,001	.020
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Y-11	Pearson Correlation	.812**	.590**	.296*	.352**	.856**	.769**	.448**	.259*
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.022	.006	<,001	<,001	<,001	.046
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Y-12	Pearson Correlation	.564**	.909**	.471**	.524**	.654**	.525**	.764**	.423**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
Y	Pearson Correlation	.811**	.820**	.687**	.647**	.834**	.822**	.796**	.623**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53

### Correlations

		Y-9	Y-10	Y-11	Y-12	Y
Y-1	Pearson Correlation	.394**	.837**	.812**	.564**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.002	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53
Y-2	Pearson Correlation	.485**	.560**	.590**	.909**	.820**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53
Y-3	Pearson Correlation	.760**	.365**	.296*	.471**	.687**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.004	.022	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53
Y-4	Pearson Correlation	.723**	.308*	.352**	.524**	.647**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.017	.006	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53
Y-5	Pearson Correlation	.408**	.834**	.856**	.654**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53

Y-6	Pearson Correlation	.470**	.794**	.769**	.525**	.822**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53
Y-7.	Pearson Correlation	.610**	.504**	.448**	.764**	.796**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53
Y-8	Pearson Correlation	.775**	.300*	.259*	.423**	.623**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.020	.046	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53
Y-9	Pearson Correlation	1	.414**	.356**	.476**	.722**
	Sig. (2-tailed)		<,001	.005	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53
Y-10	Pearson Correlation	.414**	1	.840**	.551**	.813**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53
Y-11	Pearson Correlation	.356**	.840**	1	.581**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.005	<,001		<,001	<,001
	N	53	53	53	53	53
Y-12	Pearson Correlation	.476**	.551**	.581**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	53	53	53	53	53
Y	Pearson Correlation	.722**	.813**	.797**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	53	53	53	53	53

## B. Uji Reliabilitas

### Reliability Statistics

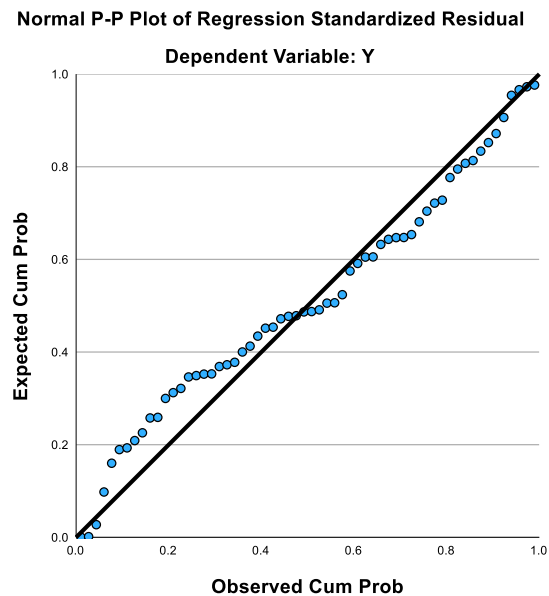
Cronbach's

Alpha N of Items

.937 12

## Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik

### UJI NORMALITAS



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

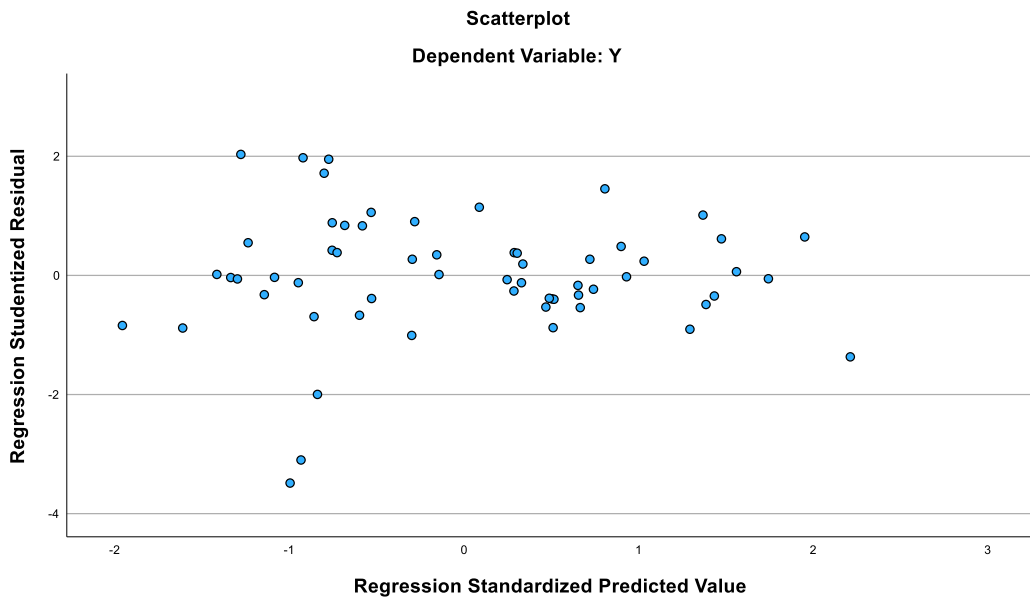
			Unstandardized Residual
N			53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		6.16740879
Most Extreme Differences	Absolute		.112
	Positive		.076
	Negative		-.112
Test Statistic			.112
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.060
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.		.055
	99%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

### UJI MULTIKOLINEARITAS

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

### UJI HETEROKEDASITISITAS



## Lampiran 9 Uji Lineritas

### VARIABEL MOTIVASI (X<sub>1</sub>) > PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)

			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			

### VARIABEL KOMPENSASI (X<sub>2</sub>) > PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)

			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			

### VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X<sub>3</sub>) > PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)

			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			

## Lampiran 10 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
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

## Lampiran 11 Uji Hipotesis

### UJI T (PARSIAL)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
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

### UJI F (SIMULTAN)

ANOVA <sup>a</sup>						
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



## Lampiran 12 Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

### 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