**PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI DI PT TRI SAKTI LAUTAN MAS (TRIMAS) MERAK – BANTEN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Menyelesaikan Studi dan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)**

**Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

****

**OLEH**

**ANISA ARLINDA PUTRI**

**11012100149**

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PENDIDIKAN : SARJANA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BINA BANGSA**

**KOTA SERANG**

**2025**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Setiap perusahaan harus menjadi lebih kompetitif di era globalisasi, yang ditandai dengan kemajuan teknis, pertumbuhan ekonomi digital, dan peningkatan mobilitas tenaga kerja. Perusahaan harus terus berinovasi dan segera menyesuaikan diri dengan perubahan di pasar karena persaingan global yang semakin ketat. Dalam skenario ini, bisnis harus mempertimbangkan faktor internal seperti efektivitas dan efisiensi sumber daya manusianya selain mengandalkan teknologi dan sumber daya keuangan. Bisnis dengan produktivitas karyawan yang tinggi biasanya memiliki kepuasan pelanggan, efisiensi operasional, dan kualitas layanan yang lebih baik.

Sejak tahun 2008, PT Tri Sakti Lautan Mas (TRIMAS) telah menawarkan layanan transportasi untuk penyeberangan laut. Bisnis ini mengelola armada kapal roll-on/roll-off (Ro-Ro) yang menempuh rute-rute penting seperti Ketapang-Gilimanuk dan Merak-Bakauheni, di antara rute-rute penting lainnya. Pelabuhan Merak, Banten, yang merupakan pelabuhan masuk utama untuk lalu lintas laut antara Jawa dan Sumatera, merupakan rumah bagi salah satu cabang operasional terpenting.

Karyawan di pelabuhan tersebut berhadapan dengan berbagai lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tuntutan, mulai dari kebutuhan untuk memastikan keselamatan penumpang dan kendaraan hingga faktor lingkungan fisik seperti cuaca buruk dan perubahan shift yang tiba-tiba. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan berkelanjutan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Sumber daya manusia akan memiliki kapasitas produktivitas kerja tertinggi jika karyawan memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk jabatannya. Hal ini karena keberhasilan suatu organisasi diukur dari produktivitas anggotanya, baik secara individu maupun kolektif. Pencapaian tujuan bisnis dapat dicapai seperti yang diantisipasi dengan produktivitas yang optimal.

Salah satu indikator terpenting keberhasilan operasional PT TRIMAS adalah produktivitas karyawan, yang meliputi efisiensi waktu, kualitas layanan penyeberangan, dan inisiatif. Volume penumpang Merak yang besar dan lingkungan operasi yang menantang menjadikan produktivitas sebagai metrik penting untuk menilai efektivitas perusahaan. Dengan kata lain, produktivitas kerja adalah ukuran kapasitas individu untuk menggunakan waktu, energi, dan sumber daya lainnya secara efektif sekaligus menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dengan kualitas, dan sesuai standar. Mangkunegara (2005:9) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai hasil usaha seorang pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas, yang diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Mengelola dan meningkatkan produktivitas staf merupakan salah satu kendala terbesar yang dihadapi perusahaan saat ini saat mereka berupaya untuk menjadi lebih kompetitif. Produktivitas tidak hanya mencakup kuantitas hasil yang dicapai tetapi juga efektivitas, kualitas, dan keselarasan keluaran dengan tujuan organisasi. Tingkat produktivitas staf yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil memanfaatkan sumber daya manusianya sebaik-baiknya.

Namun produktivitas bukanlah sesuatu yang terjadi begitu saja. Motivasi kerja merupakan salah satu elemen internal yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas. Semangat kerja yang kuat, tingkat pengabdian yang tinggi terhadap tugas, dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik merupakan karakteristik karyawan yang bermotivasi tinggi. Di sisi lain, pekerja yang kurang termotivasi sering kali berkinerja lebih buruk, menghasilkan pekerjaan yang buruk, dan kurang menunjukkan minat terhadap hasil usaha mereka.

Sejumlah faktor, termasuk keinginan untuk berhasil, kebutuhan akan pengakuan, keamanan kerja, dan aspirasi untuk kemajuan profesional, dapat memotivasi orang di tempat kerja. Dalam hal ini, organisasi sangat penting dalam mengembangkan sistem kerja yang dapat meningkatkan dan mempertahankan motivasi karyawan, baik dengan menawarkan penghargaan, mengakui prestasi, atau menumbuhkan suasana kerja yang positif.

Karyawan PT TRIMAS membutuhkan motivasi yang signifikan baik dari dalam (rasa tanggung jawab, profesionalisme kelautan) maupun dari luar (penghargaan, pengakuan, bonus) karena perusahaan beroperasi di sektor publik dengan risiko tinggi dan peraturan keselamatan yang ketat. Agar staf dapat melakukan tanggung jawab operasional secara konsisten dan berkualitas, motivasi ini sangat penting. Motivasi kerja menurut Maswar dkk. (2020) merupakan suatu daya yang mendorong seseorang agar bersedia dan sanggup mengerahkan seluruh sumber daya yang dimilikinya, baik berupa waktu, tenaga, maupun keterampilan, untuk menyelesaikan kegiatan yang menjadi kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kawasan pelabuhan Merak menghadirkan lingkungan kerja yang menantang. Lingkungan nonfisik meliputi koordinasi tim kapal dan awak kapal, hubungan dengan atasan, dan budaya keselamatan, sedangkan variabel fisik meliputi cuaca, kebisingan, dan pergantian shift. Lingkungan kerja yang mendukung efisiensi dan produksi diperlukan untuk situasi ini. Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi produktivitas. Lingkungan kerja yang positif akan tercipta dari lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung secara fisik maupun psikologis. Hubungan yang baik dengan atasan, interaksi yang harmonis antar rekan kerja, dan tersedianya fasilitas yang memadai merupakan komponen penting dari tempat kerja yang efektif. Padahal, suasana kerja yang negatif dapat menurunkan motivasi dan menimbulkan stres, yang keduanya dapat menurunkan produktivitas.

Motivasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat dalam lingkungan kerja yang mendukung Supardi Arianto dan Kurniawan (2020). Karyawan akan merasakan rasa aman, nyaman, dan antusias saat menyelesaikan tugasnya di lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menguntungkan dapat mengakibatkan ketegangan, motivasi yang menurun, dan efek buruk pada kesehatan dan kinerja karyawan.

Salah satu aspek penting dari manajemen sumber daya manusia yang secara langsung memengaruhi motivasi dan produktivitas kerja adalah kompensasi. Segala bentuk penghargaan yang diterima karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan disebut kompensasi. Ini termasuk penghargaan non-moneter seperti pengakuan, penghargaan, dan peluang pengembangan karier serta penghargaan moneter seperti bonus, tunjangan, dan gaji. PT TRIMAS menawarkan berbagai manfaat finansial, termasuk gaji, tunjangan, serta tunjangan THR dan BPJS. Membayar pekerja secara adil dan kompetitif sangat penting untuk menjaga motivasi, loyalitas, dan kemampuan mereka untuk bertahan di tempat kerja yang sulit.

Menurut Elmi (2017:83), kompensasi mencakup lebih dari sekadar jumlah uang yang diterima, tetapi juga melibatkan bagaimana pekerja merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya. Karyawan akan terinspirasi untuk memberikan pekerjaan terbaik mereka ketika kompensasi jelas dan berbasis prestasi. Perilaku karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi dapat memotivasi staf untuk berkonsentrasi pada tujuan strategis organisasi dengan menawarkan penghargaan berbasis kinerja. Di sisi lain, gaji yang rendah atau tidak adil dapat menurunkan motivasi, meningkatkan pergantian karyawan, dan akhirnya menurunkan produktivitas.

Perusahaan harus memahami elemen-elemen yang memengaruhi produktivitas kerja karena merupakan indikator utama kinerja organisasi. Elemen internal utama yang dapat memotivasi pekerja untuk bekerja sebaik-baiknya adalah motivasi kerja. Selain itu, Lingkungan kerja yang ramah, nyaman, dan mendukung dapat menumbuhkan lingkungan yang produktif yang meningkatkan motivasi dan konsentrasi pekerja. Yang sama pentingnya, kompensasi atas usaha mereka merupakan faktor utama dalam meningkatkan loyalitas dan produktivitas kerja mereka.

Berdasarkan latar belakang tersebut peniliti akhirnya tertarik mengambil judul penelitian **“PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI DI PT TRI SAKTI LAUTAN MAS (TRIMAS) MERAK – BANTEN”**

1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diketahui permasalahan yang terjadi adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja karyawan yang belum cukup optimal di PT Tri Sakti Lautan Mas.
2. Kurangnya motivasi dari atasan terkait pengembangan karir dan sistem reward yang membuat karyawan tidak terlalu termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja.
3. Halaman kantor yang kurang luas sehingga tidak memungkinkan semua pegawai dapat mengikuti apel karena halaman juga menjadi tempat parkir untuk karyawan dan tamu
4. Karyawan yang memiliki catatan absen yang tinggi akan mempengaruhi kompensasi yang didapat.
5. **Rumusan Masalah**

Sejalan dengan latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT Tri Sakti Lautan Mas?
2. Apakah Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT Tri Sakti Lautan Mas?
3. Apakah Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT Tri Sakti Lautan Mas?
4. Apakah Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) bersama-sama mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT Tri Sakti Lautan Mas?
5. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT Tri Sakti Lautan Mas.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT Tri Sakti Lautan Mas.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT Tri Sakti Lautan Mas.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT Tri Sakti Lautan Mas.
5. **Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan lebih terarah dan sesuai konteks, penulis dalam penelitian ini membatasi ruang lingkup penelitian. Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari pelebaran pokok masalah agar penelitian lebih terarah dan memudahkan pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Pembahasan penelitian Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) sebagai variable bebas, dan Produktivitas kerja (Y) sebagai variable terikat. Tempat penelitian dilakukan di Lingkungan PT Tri Sakti Lautan Mas (TRIMAS) kota Cilegon.

1. **Manfaat Penelitian**
2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemikiran bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan perspektif yang lebih mendalam tentang Produktivitas Kerja Karyawan.

1. Manfaat Praktis
2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu instrumen penilaian dan rekomendasi dalam rangka pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Tri Sakti Lautan Mas

1. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan keilmuan mengenai Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Tri Sakti Lautan Mas

1. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi perpustakaan dan membantu mahasiswa serta peneliti lain untuk lebih memahami mengenai Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Tri Sakti Lautan Mas.

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Deskripsi Teoritik**
2. **Produktivitas Kerja**

Menurut Muhammad Busro (2018), produktivitas secara umum didefinisikan sebagai hubungan antara input (tenaga kerja, bahan baku, dan modal) dan output (barang atau jasa). Produktivitas merupakan metrik yang mengukur efisiensi produksi atau rasio input terhadap output. Input sering kali terbatas pada tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam bentuk nilai, bentuk, dan satuan fisik. Secara lebih sederhana, produktivitas merupakan rasio antara jumlah barang atau jasa yang diproduksi dengan jumlah sumber daya yang dikonsumsi selama produksi. Sumber daya tersebut meliputi tanah, bahan baku, bahan pembantu, pabrik, mesin, peralatan, dan tenaga kerja.

Kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan tingkat kualitas yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan diukur dengan produktivitas kerja. Prosedur ini memerlukan pemanfaatan sumber daya yang ada secara optimal (Laksmiari, 2019; Setiawan & Pratama, 2019). Selain berfokus pada volume output, produktivitas kerja juga menyoroti efektivitas pemanfaatan sumber daya. Tingkat produktivitas organisasi atau individu sebagian besar ditentukan oleh kapasitas mereka untuk menghasilkan output berkualitas tinggi dengan cara yang paling efektif.

Efisiensi penggunaan tenaga kerja dan peralatan untuk mencapai tujuan yang sama disebut produktivitas kerja. Produktivitas kerja pada dasarnya adalah perbandingan antara jumlah output yang dihasilkan dengan waktu yang dibutuhkan pekerja untuk menghasilkan produk tersebut. (Eddy Sutrisno, 2016:109).Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan produksi yang optimal atau maksimal guna memaksimalkan manfaat dari prasarana dan sarana yang tersedia. Oleh karena itu, untuk dapat memaksimalkan pemanfaatan prasarana dan sarana yang tersedia, komponen sumber daya manusia harus lebih diperhatikan guna mendorong produktivitas kerja (Sutrisno, 2019).

Produktivitas kerja menurut Edy Sutrisno (2017) adalah suatu sikap mental. Pola pikir yang senantiasa mencari cara agar apa yang sudah ada menjadi lebih baik. Keyakinan bahwa seseorang dapat bekerja lebih baik hari ini daripada kemarin dan lebih baik esok daripada hari ini.

Menurut kesimpulan para ahli yang disajikan, produktivitas kerja adalah ukuran seberapa efektif dan efisien sumber daya, khususnya tenaga kerja, digunakan untuk menghasilkan output dalam bentuk barang atau jasa yang sesuai standar. Produktivitas adalah ukuran kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan dalam kaitannya dengan input (seperti tenaga kerja, bahan baku, dan peralatan produksi).

1. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Berdasarkan teori Gaol (Siagian, 2019), menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya yaitu:

1. Pendidikan dan Latihan

Pengetahuan karyawan dibentuk dan ditingkatkan oleh pendidikan, yang membantu mereka menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat. Pelatihan kerja, disisi lain membantu karyawan mengembangkan dan meningkatkan kemampuan kerja mereka, yang memfasilitasi penyelesaian tanggung jawab ini.

1. Kesehatan dan nutrisi

Kapasitas seseorang untuk fokus secara efektif di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi fisik dan tingkat kekuatannya. Kelelahan cepat yang disebabkan oleh pola makan pekerja yang kekurangan nutrisi dapat menyebabkan penurunan produktivitas di tempat kerja.

1. Dorongan atau kesiapan

Proses membujuk seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau tugas dikenal sebagai motivasi. Potensi seseorang untuk produktivitas meningkat seiring dengan tingkat motivasi mereka untuk tugas mereka.

1. Prospek pekerjaan

Produktivitas tempat kerja sangat dipengaruhi oleh peluang kerja. Melalui pengalaman kerja, produktivitas dan keahlian seseorang dapat terus tumbuh. Kesalahan penempatan, di mana orang tidak ditugaskan ke posisi yang sesuai dengan pendidikan dan bakat mereka, sering kali menjadi penyebab rendahnya produktivitas kerja.

1. Keterampilan manajerial pemimpin

Meningkatkan efisiensi adalah salah satu konsep manajemen utama. Ini menyiratkan bahwa tenaga kerja dan sumber daya lainnya harus digunakan seefisien mungkin. Untuk memenuhi tujuan bisnis, sumber daya ini harus digunakan secara efektif dan efisien.

1. Kebijakan pemerintah

Kebijakan pemerintah di sejumlah bidang, termasuk produksi, investasi, izin usaha, teknologi, kebijakan moneter, kebijakan fiskal, distribusi, dan banyak lagi, memiliki dampak yang signifikan terhadap upaya untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas bisnis dan ekonomi secara keseluruhan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kebijakan pemerintah di beberapa bidang.

1. **Aspek – Aspek Produktivitas Kerja**

Dua aspek produktivitas kerja menurut (Siagian,2019) yang sangat penting yaitu:

* 1. Efisiensi

Efektivitas Metrik yang disebut efisiensi digunakan untuk menilai seberapa baik pemanfaatan input yang dimaksudkan dan aktual telah dibandingkan. Tingkat efisiensi, yang menunjukkan penggunaan sumber daya yang lebih optimal, meningkat seiring dengan perbedaan antara input aktual yang digunakan dan input yang dimaksudkan.

* 1. Efektivitas

Indikasi yang memberikan gambaran umum tentang seberapa baik dan cepat tujuan dapat dicapai. Tingkat keberhasilan meningkat seiring dengan proporsi pencapaian target; sebaliknya, tingkat efektivitas menurun seiring dengan persentase pencapaian target.

1. **Indikator - Indikator Produktivitas Kerja**

Indikator Produktivitas menurut (Edy Sutrisno, 2017):

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Keterampilan dan profesionalisme kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi kemampuannya.

1. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Baik yang melaksanakan pekerjaan maupun yang menghargai hasil akhir dapat merasakan hasilnya. Oleh karena itu, diupayakan agar produktivitas kerja setiap pegawai dapat dimaksimalkan.

1. Semangat kerja

Berusaha untuk memperbaiki keadaan kemarin. Ukuran ini sejalan dengan etos kerja dan hasil yang dicapai pada hari tertentu dibandingkan dengan hari sebelumnya.

1. Pengembangan diri

Selalu berusaha meningkatkan diri untuk menjadi lebih baik dalam apa yang dikerjakan. Pengembangan diri dapat dicapai dengan mencermati harapan dan tantangan yang akan dihadapi.

1. Mutu

Merupakan hasil kerja yang dapat menunjukkan mutu hasil kerja seorang pekerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas berusaha menghasilkan hasil kerja yang terbaik, yang akan menguntungkan baik bagi perusahaan maupun individu.

1. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

1. **Pengukuran Produktivitas Kerja**

Proses untuk menentukan seberapa baik seseorang, kelompok, atau organisasi menghasilkan output atau hasil kerja dalam kaitannya dengan sumber daya yang digunakan dikenal sebagai pengukuran produktivitas kerja. Untuk mengelola kinerja dan efisiensi di berbagai tingkat organisasi, fase ini sangat penting. Lebih jauh, manajer dapat memanfaatkan penilaian produktivitas sebagai panduan untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut penelitian (Wiradinata, 2019) yang merujuk pada Muchdarsyah Sinungan (2003), pengukuran produktivitas secara umum mengacu pada perbandingan yang dapat dibagi menjadi tiga kategori berbeda.

1. Perbandingan antara implementasi saat ini dan riwayat implementasi masa lalu yang menunjukkan apakah tingkat kepuasan telah meningkat atau menurun, tetapi juga menunjukkan kepuasan.
2. Mengevaluasi pencapaian relatif dengan membandingkan kinerja di beberapa unit, seperti individu, tim, bagian, atau proses.
3. Membandingkan kinerja saat ini dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, yang merupakan penekanan utama untuk menjamin tercapainya tujuan yang diinginkan.
4. **Motivasi Kerja**

Menurut Pini (2021), motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang mendorong pekerja atau anggota organisasi untuk menyelesaikan tugas dengan sukarela dan sungguh-sungguh sesuai dengan arahan bisnis. Dalam konteks ini, motivasi dapat berasal dari struktur organisasi atau atasan. Baik faktor internal maupun eksternal dapat menginspirasi orang untuk memenuhi tujuan dan bekerja sesuai harapan organisasi. Motivasi ekstrinsik (seperti pujian atau uang) maupun internal (seperti kepuasan diri dan rasa pencapaian) termasuk di dalamnya. Untuk memengaruhi perilaku karyawan dan menjamin bahwa tujuan pribadi dan tujuan perusahaan sejalan, motivasi sangat penting.

Mangkunegara (2017) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan atau energi yang mendorong pekerja untuk bekerja secara terarah dan terkonsentrasi untuk mencapai tujuan organisasi atau bisnis.

Syamsiah (2017:12) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan atau daya penggerak yang memicu semangat seseorang terhadap pekerjaannya dan membuat mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efisien, dan menggabungkan semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Keadaan atau energi yang mendorong pekerja yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi dikenal sebagai motivasi kerja. Keinginan karyawan untuk bekerja pada level tertinggi mereka diperkuat oleh sikap mental yang pro dan positif terhadap lingkungan kerja mereka.

(Maruli Tua Sitorus, 2020) menyatakan bahwa keinginan seseorang merupakan sumber motivasi kerja. Keinginan tersebut dapat menimbulkan semangat dan hasrat serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku untuk mencapai tujuan atau hasrat yang sejalan dengan lingkup pekerjaan. Dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk mengerahkan upaya terbaik dan bekerja secara efisien guna mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai motivasi kerja. Sekumpulan kemampuan atau energi baik dari dalam maupun luar tempat kerja, yang dimulai dari usaha-usaha yang berhubungan dengan pekerjaan, intensitas, dan keuletan, juga dapat disebut sebagai motivasi kerja.

Tiga unsur utama motivasi adalah kebutuhan, tujuan organisasi, dan usaha. Oleh karena itu, motivasi dalam situasi ini sebenarnya merupakan respons terhadap suatu tindakan. Manusia termotivasi ketika komponen tujuan hadir. Salah satu cara untuk memahami keinginan adalah bahwa tanpa keinginan, motivasi tidak akan ada. Motivasi karyawan merupakan faktor kunci dalam memotivasi mereka untuk bekerja sesuai dengan parameter pekerjaan mereka. Robbins (dalam Sutrischastini & Riyanto, 2017) menegaskan bahwa motivasi adalah kemauan orang untuk bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan dorongan atau kekuatan yang mendorong orang untuk bekerja dengan tekun, gigih, dan antusias untuk mencapai tujuan mereka mungkin berasal dari dalam diri mereka sendiri atau dari lingkungan mereka. Motivasi dapat berasal dari sumber eksternal seperti persetujuan, pengakuan, atau dukungan dari organisasi dan atasan, atau dapat berasal dari sumber internal seperti keinginan, pemenuhan pribadi, dan rasa pencapaian. Karena dapat memengaruhi perilaku, kegembiraan, dan produktivitas karyawan, motivasi sangat penting di tempat kerja. Seorang manajer atau pemimpin sangat penting dalam menciptakan dan membimbing motivasi karyawan sehingga tujuan individu selaras dengan tujuan perusahaan. Lebih jauh, persyaratan, hasil yang diinginkan, dan upaya yang dilakukan untuk mencapai hasil ini semuanya berkorelasi kuat dengan motivasi.

1. **Tujuan Motivasi Kerja**

Bagi dunia usaha, motivasi berfungsi sebagai penggerak dan alat untuk mengarahkan dan mengelola staf secara efektif agar berkinerja baik sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (Hasibun, 2011:146) motivasi memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Meningkatkan kepuasan dan moral pekerja.
2. Meningkatkan produktivitas pekerja.
3. Menjaga kestabilan tenaga kerja.
4. Memperkuat disiplin staf.
5. Meningkatkan efisiensi perekrutan personel.
6. Menciptakan lingkungan dan hubungan kerja yang positif.
7. Meningkatkan keterlibatan, daya cipta, dan loyalitas.
8. Meningkatkan kepuasan pekerja.
9. Memberikan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya.
10. Meningkatkan efektivitas penggunaan material dan alat.
11. **Jenis – Jenis dan Alat Motivasi**

Seorang individu di sebuah perusahaan biasanya ditawarkan salah satu bentuk motivasi berikut (Hasibun, 2011:150):

1. Insentif positif, atau motivasi positif

Memberikan hadiah kepada karyawan yang berkinerja di atas harapan adalah salah satu cara manajer mendorong (merangsang) anggota stafnya. Mengingat orang hanya ingin menerima hal-hal positif, motivasi positif ini akan meningkatkan etos kerja bawahan.

1. Insentif negatif, atau motivasi negatif

Ketika manajer menggunakan ancaman hukuman untuk mendorong stafnya, ini dikenal sebagai motivasi negatif. Karena mereka takut akan hukuman, etos kerja bawahan akan membaik sementara sebagai akibat dari motivasi negatif ini, tetapi mungkin memiliki efek jangka panjang yang merugikan.

Hasibuan mengemukakan bahwa alat-alat yang dapat digunakan dalam melakukan motivasi diklasifikasikan, sebagai berikut (Hasibun, 2011:149):

1. Imbalan Material

Insentif material yang digunakan untuk berterima kasih kepada karyawan atas prestasi mereka, biasanya dalam bentuk uang tunai dan barang dagangan.

1. Imbalan Intangible

Instrumen motivasi (kekuatan pendorong) yang tidak berbentuk barang berwujud, tetapi hanya menawarkan kepuasan atau kebanggaan spiritual, yang biasanya diwujudkan melalui penempatan yang tepat, jaminan pekerjaan, sertifikasi, perlakuan yang adil, dan praktik serupa.

1. **Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Dalam kajiannya, Gomes mengidentifikasi sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi motivasi, seperti berikut (Gomes, 2011:180):

1. Faktor – Faktor Individual Berikut ini yang termasuk faktor individual adalah sebagai berikut:
2. Tujuan *(goals)*
3. Kebutuhan *(needs)*
4. Unsur Organisasi

Berikut ini yang termasuk faktor yang berasal dari organisasi:

1. Gaji atau pembayaran *(pay)*
2. Keamanan pekerjaan *(job security)*
3. Sesama pekerja *(co-workers)*
4. Pengawasan *(supervision)*
5. Pujian *(praise)*
6. **Ciri – Ciri Motivasi Kerja**

Ada 7 ciri motivasi kerja menurut Mangkunegara (Fransiska & Tupti, 2020) sebagai berikut:

1. Pekerja keras
2. Progresif
3. Ambisisus
4. Berorientasi pada kerja dan serius
5. Ulet
6. Rekan kerja
7. Efisien waktu
8. **Indikator – Indikator Motivasi Kerja**

Berikut ini adalah indikator motivasi kerja yang mengacu pada teori kebutuhan Maslow (Mangkunegara, 2017):

1. Gaji / pendapatan dan waktu istirahat
2. Alat-alat keamanan, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan
3. Hubungan antar pekerja dan kerjasama antar pekerja
4. Pujian atasan terhadap prestasi dan penghargaan terhadap prestasi
5. Kesempatan dalam menyampaikan gaagsan / ide dan mendapat pelatihan dari perusahaan.
6. **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:2) menjelaskan bahwa “Lingkungan Kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Afandi (2018:66) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, termasuk suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebersihan tempat kerja, dan kesesuaian peralatan kerja. Lingkungan kerja seorang pekerja dapat didefinisikan sebagai semua peralatan yang digunakannya, lingkungannya, dan praktiknya, yang dapat memengaruhi pekerjaannya baik secara individu maupun kolektif.

Sukanto dan Indryo (2018:151) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan berpotensi mempengaruhi produktivitasnya, seperti pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan, dan keamanan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:25) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan peralatan dan perlengkapan yang digunakan, lingkungan tempat seseorang bekerja, proses kerja, serta pengaturan yang dibuat baik untuk kerja perorangan maupun kerja kelompok.

Salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi kondisi kerja yang dapat membantu atau menghambat produktivitas karyawan adalah tempat kerja. Lingkungan kerja seseorang mencakup semua peralatan dan perlengkapan yang digunakan, praktik kerja, dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kolektif (Sedarmayanti, 2019). Lingkungan yang mendorong orang untuk berkontribusi semaksimal mungkin dapat diciptakan dengan mendukung praktik manajemen, lingkungan kerja yang nyaman, dan fasilitas yang memadai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja organisasi, penting untuk memahami secara menyeluruh bagaimana lingkungan kerja memengaruhi produktivitas karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan, lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik dan non-fisik yang mengelilingi karyawan dalam menjalankan tugasnya, termasuk peralatan, perlengkapan, tata letak, prosedur kerja, serta faktor-faktor lingkungan seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, kebersihan, dan keamanan. Lingkungan kerja memengaruhi kemampuan, kenyamanan, dan produktivitas karyawan, baik dalam konteks kerja individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan meningkatkan motivasi dan efisiensi, sedangkan lingkungan yang buruk dapat menjadi penghambat kinerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang optimal dan nyaman merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

1. **Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sadarmayanti, lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua golongan besar, yaitu sebagai berikut (Sedarmayati, 2009:21):

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua unsur fisik yang secara langsung maupun tidak langsung mempunyai potensi untuk memberikan pengaruh kepada karyawan.

1. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan.

1. **Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Apabila manusia didukung oleh lingkungan yang sesuai, maka manusia akan mampu melakukan aktivitasnya secara efektif, sehingga akan menghasilkan hasil yang sebaik-baiknya. Apabila manusia dapat melakukan aktivitasnya dengan aman, nyaman, sehat, dan optimal, maka lingkungan tersebut dikatakan baik atau sesuai.

Seiring berjalannya waktu, dampak dari lingkungan kerja yang tidak sesuai akan terlihat. Selain itu, kondisi iklim yang tidak mendukung dapat mempersulit terciptanya sistem kerja yang efisien dan menyita lebih banyak waktu dan tenaga. Perkembangan kondisi lingkungan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek.

Sedarmayanti menyebutkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi keterkaitan situasi lingkungan kerja dengan keterampilan karyawan, seperti berikut (Sedarmayati, 2009:25):

1. Pencahayaan dan Penerangan di Tempat Kerja

Pencahayaan dan penerangan sangat membantu keselamatan dan produktivitas pekerja. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan adanya pencahayaan yang terang (cahaya) yang tidak menyilaukan. Pencahayaan yang tidak pasti akan memperlambat pekerjaan, menyebabkan banyak kesalahan, dan akhirnya mengakibatkan inefisiensi dalam menyelesaikan tugas, sehingga mempersulit pencapaian tujuan perusahaan. Pada dasarnya, ada empat kategori yang membagi cahaya:

1. Penerangan langsung
2. Cahaya yang semi-langsung
3. Penerangan tidak langsung
4. Cahaya yang semi-tidak langsung
5. Suhu Tempat Kerja

Suhu setiap komponen organisme manusia bervariasi dalam keadaan normal. Tubuh manusia terus berupaya menjaga keseimbangan, dengan sistem tubuh yang sempurna yang memungkinkannya menyesuaikan diri dengan perubahan eksternal. Namun, kapasitas tubuh manusia untuk beradaptasi terbatas, karena ia hanya dapat menyesuaikan diri dengan iklim eksternal jika pergeseran dari keadaan normal tubuh tidak lebih besar dari 20% dalam kondisi panas dan 35% dalam kondisi dingin.

1. Kelembapan ditempat kerja

Kuantitas udara di atmosfer, yang biasanya dinyatakan dalam persentase, disebut kelembapan. Suhu udara, kelembapan, kecepatan udara, dan radiasi panas dari udara semuanya memengaruhi atau dipengaruhi oleh kelembapan ini. Ketika tubuh manusia menerima atau melepaskan panas, hal ini akan berdampak pada kondisinya. Karena adanya sistem penguapan, panas tubuh akan berkurang secara signifikan di lingkungan dengan suhu udara yang sangat tinggi dan kelembapan yang tinggi. Tubuh manusia selalu berusaha untuk menjaga keseimbangan antara panasnya sendiri dan suhu lingkungan, yang mengakibatkan denyut jantung lebih cepat akibat sirkulasi darah yang lebih aktif untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

1. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Makhluk hidup memerlukan oksigen untuk proses metabolismenya agar dapat bertahan hidup. Jika kadar oksigen di udara sekitar menurun dan bercampur dengan gas atau bau yang mengganggu kesehatan, maka udara tersebut dianggap tidak bersih. Keberadaan tanaman di sekitar tempat kerja merupakan sumber utama udara segar. Oksigen yang dibutuhkan manusia dihasilkan oleh tanaman. Dampak psikologis dari tanaman di sekitar tempat kerja dan kadar oksigen yang cukup akan memberikan rasa sejuk dan segar pada tubuh. Sensasi sejuk dan segar saat bekerja akan mempercepat pemulihan tubuh dari kelelahan.

1. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polutan yang menyebabkan banyaknya pekerjaan bagi karyawan yaitu, gangguan, atau suara yang tidak diinginkan di telinga, merupakan masalah yang harus diatasi. Tidak diinginkan karena, khususnya dalam jangka waktu yang lama, kebisingan dapat mengganggu ketenangan di tempat kerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahpahaman. Bahkan, penelitian telah menunjukkan bahwa suara keras bahkan dapat berakibat fatal. Karena pekerjaan memerlukan fokus, kebisingan harus dihindari untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan meningkatkan produktivitas.

Kualitas suara ditentukan oleh tiga faktor, yang juga dapat memengaruhi seberapa besar gangguannya terhadap orang:

1. Durasi kebisingan
2. Volume kebisingan
3. Frekuensi kebisingan

Pendengaran dapat semakin berkurang karena semakin lama telinga terpapar kebisingan, semakin buruk pula pendengarannya.

1. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis adalah jenis getaran yang dihasilkan oleh perangkat mekanis, yang sebagian dapat menembus tubuh pekerja dan menimbulkan efek negatif. Getaran mekanis biasanya cukup mengganggu tubuh karena frekuensi dan intensitasnya yang tidak merata. Perangkat di dalam tubuh paling terganggu saat frekuensi getaran mekanis selaras dengan frekuensi alami. Secara umum, getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dengan cara-cara berikut:

1. Konsentrasi di tempat kerja
2. Timbulnya rasa lelah
3. Timbulnya sejumlah penyakit, termasuk yang disebabkan oleh masalah pada sirkulasi darah, otot, tulang, saraf, mata, dan area lainnya.
4. Bau – bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai polusi karena dapat mengganggu konsentrasi dan bau yang terus-menerus dapat merusak persepsi penciuman. Salah satu strategi untuk menghilangkan bau tak sedap di kantor adalah dengan menggunakan AC yang tepat.

1. Tata Warna di Tempat Kerja

Koordinasi warna di tempat kerja memerlukan pertimbangan dan perencanaan yang cermat. Pada kenyataannya, skema warna dan skema dekorasi saling terkait erat. Hal ini masuk akal karena emosi sangat dipengaruhi oleh warna. Karena warna memiliki kemampuan untuk membangkitkan emosi manusia, sifat dan efeknya terkadang dapat menghasilkan sentimen kegembiraan, kesedihan, dan sebagainya.

1. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi dikaitkan dengan skema warna yang dirancang dengan baik; akibatnya, tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja, tetapi juga dengan organisasi tata letak, skema warna, peralatan, dan elemen lain yang diperlukan untuk produktivitas.

1. Musik di Tempat Kerja

Para ahli berpendapat bahwa karyawan dapat termotivasi dan terinspirasi untuk bekerja ketika mereka mendengarkan musik lembut yang sesuai dengan lingkungan, waktu, dan lokasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk berhati-hati saat memilih melodi untuk diputar di tempat kerja. Musik yang tidak sesuai yang diputar di tempat kerja akan mengganggu kemampuan untuk berkonsentrasi pada pekerjaan.

1. Keamanan di Tempat Kerja

Penekanan keberadaan lingkungan kerja sangat penting untuk menjaga lokasi dan kondisinya tetap aman. Memanfaatkan layanan Satuan Polisi Pamong Praja merupakan salah satu cara untuk menjaga tempat kerja tetap aman.

1. **Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator- Indikator Lingkungan Kerja menurut Afandi (2018:70)

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

1. Warna

Salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat – alat lainnya kegembiraan dan ketenangan.

1. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

1. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat – alat yang memiliki suara keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain – lain.

1. **Pengertian Kompensasi Kerja**

Kompensasi didefinisikan oleh Marwansyah (Ulfatin dan Triwijayanto, 2016:120) sebagai imbalan atau remunerasi, baik langsung maupun tidak langsung, moneter dan non-moneter, yang sesuai untuk karyawan sebagai imbalan atas jasa atau kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sinambela (2016:218) kompensasi adalah imbalan atas jasa atau imbalan yang diberikan suatu organisasi kepada para pekerjanya karena para pekerja tersebut telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya bagi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan bersama.

Mangkunegara (2017:75) berpendapat bahwa tenaga kerja dalam suatu organisasi telah diberi imbalan atau pekerjaan sebagai tanda terima kasih atas kontribusinya. Sebaliknya, imbalan berfungsi sebagai bentuk kontraprestasi yang hakiki yang diberikan organisasi kepada karyawannya.

Suaedah (2020) mendefinisikan kompensasi sebagai semua upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan merupakan hasil dari pekerjaannya. Kompensasi berfungsi sebagai jalur pengembangan strategis untuk mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia dan sebagai instrumen motivasi.

Wibowo (2017:85) menjelaskan bahwa imbalan dapat dipahami sebagai serangkaian insentif yang diberikan organisasi kepada karyawannya. Penghargaan ini diberikan sebagai tanda terima kasih atas pemanfaatan tenaga kerja yang telah diberikannya, yang meliputi berbagai unsur, seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Dengan demikian, imbalan berfungsi sebagai insentif sekaligus pendorong bagi karyawan untuk mempertahankan tingkat kinerja tertinggi mereka dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban mereka dalam organisasi.

1. **Indikator Kompensasi**

Indikator kompensasi menurut Sinambela (2016):

1. Upah
2. Gaji
3. Tunjangan
4. Intensif
5. Fasilitas
6. **Tujuan Kompensasi**

Menurut buku Werther dan Davis, Chandra & Rahmat (2022), kompensasi memiliki sejumlah tujuan (Werther dan Davis, 2001), termasuk:

1. Menarik karyawan yang berkualitas, menaikkan gaji akan menarik karyawan yang berkualitas.
2. Mempertahankan kinerja saat ini: Seorang pemimpin organisasi harus memikirkan siapa yang akan beruntung jika karyawan berhenti karena gajinya tidak adil.
3. Menaikkan gaji atau mencari peluang kinerja dan pelatihan baru.
4. Memastikan keadilan: Semua pemimpin diharuskan untuk menegakkan keadilan internal dan eksternal.
5. Membayar karyawan sesuai dengan kinerja mereka adalah contoh keadilan internal. Di sisi lain, keadilan eksternal melibatkan pemberian kompensasi kepada karyawan tertentu lebih dari yang lain sesuai dengan perbedaan kinerja mereka.
6. Dengan memberi penghargaan atas perilaku yang diinginkan dan menawarkan remunerasi, perusahaan berharap untuk menumbuhkan perilaku yang diinginkan yang akan memajukan organisasi. Selain itu, menghargai kinerja dan akuntabilitas karyawan kepada perusahaan adalah tujuan lain dari rencana kompensasi.
7. Mempertimbangkan pertimbangan finansial, kompensasi rasional menyediakan kerangka kerja yang dapat membantu organisasi untuk terus memberikan gaji yang adil. Karyawan akan menerima upah yang tinggi atau rendah jika tidak ada kompensasi yang memadai.
8. Sistem kompensasi yang baik, mematuhi norma dan memperhitungkan hukum yang berlaku dan masalah pemerintah.
9. Manajer atau karyawan yang bertanggung jawab atas kinerja karyawan harus menganggap rencana kompensasi sangat mudah dipahami. Dengan cara ini, semua masalah dapat dicegah.
10. Efisiensi administratif: Agar manajemen dan staf memahami isi sistem kompensasi, sistem tersebut harus dirancang dengan tepat dan baik.
11. **Jenis Kompensasi**

Menurut Yani (2012: 142) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Bentuk Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terbagi menjadi dua kategori: kompensasi finansial langsung, yang meliputi gaji, upah, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung berupa tunjangan perumahan, tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, dan sebagainya.

1. Bentuk kompensasi nonmoneter

Kompensasi nonmoneter terbagi menjadi dua kategori: kompensasi terkait pekerjaan dan kompensasi lingkungan kerja. Kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti kebijakan bisnis yang positif, pekerjaan yang menarik dan menuntut, peluang untuk maju, dan memperoleh posisi sebagai simbol status. Di sisi lain, kompensasi nonmoneter dikaitkan dengan tempat kerja dan mencakup hal-hal seperti memiliki fasilitas yang baik dan suasana kerja yang menyenangkan.

1. **Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Faktor internal dan eksternal organisasi memengaruhi kompensasi (Ivancevich, 2010). Pasar tenaga kerja, ekonomi, pemerintah, dan serikat pekerja merupakan contoh kekuatan eksternal. Namun, anggaran tenaga kerja dan gaji pembuat keputusan merupakan determinan internal (Suparyanto dan Rosad, 2020).

1. Yang pertama adalah pasar tenaga kerja. Secara umum, orang percaya bahwa penawaran dan permintaan tidak seharusnya mengatur tenaga kerja. Kenyataannya, upah dan pendapatan mungkin lebih tinggi untuk menarik dan mempertahankan individu yang cukup terampil jika ada banyak kesempatan kerja. Gaji dapat dikurangi selama resesi. Jika jumlah orang terampil yang tersedia lebih sedikit, gaji juga mungkin lebih besar.
2. Kondisi ekonomi dan perekonomian. Faktor ekonomi, khususnya tingkat persaingan, berdampak pada kapasitas bisnis untuk menawarkan gaji yang tinggi. Kemampuan organisasi untuk membayar upah yang lebih tinggi menurun seiring dengan meningkatnya jumlah persaingan.
3. Pemerintah, pemerintah. Melalui manajemen upah, seperti ketika menetapkan upah minimum, pemerintah berdampak langsung pada remunerasi.
4. Serikat pekerja. Serikat pekerja memiliki kekuatan untuk meningkatkan kondisi kerja, upah, dan tunjangan. Secara umum, hal itu mengarah pada jumlah kompensasi yang lebih tinggi. Kebijakan kompensasi akan dipengaruhi oleh serikat pekerja yang kuat.
5. Anggaran untuk tenaga kerja. Jumlah dana yang tersedia untuk gaji pekerja tahunan sering kali ditunjukkan dalam anggaran tenaga kerja. Ukuran anggaran tenaga kerja, yang menunjukkan berapa banyak yang tersedia untuk unit kerja, berdampak pada setiap unit kerja dalam perusahaan.
6. Memutuskan kompensasi. Dari atas ke bawah dalam organisasi, keputusan dibuat mengenai tunjangan apa yang akan diberikan, sistem apa yang akan digunakan, dan berapa banyak yang akan dibayarkan. Jumlah keseluruhan yang dialokasikan untuk gaji, jenis gaji yang digunakan, dan kebijakan gaji lainnya semuanya dipertimbangkan oleh manajemen saat membuat pilihan.
7. **Penelitian Relevan**

Penelitian yang menyangkut Produktivitas Karyawan ini sudah banyak dilakukan oleh peneliti – peneliti terdahulu. Akan tetapi dari peneliti- peneliti terdahulu tersebut, menggunakan cara ataupu metode – metode yang berbeda dengan maksud dan tujuan yang sama, yaitu untuk mengetahui faktor – faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Adapun hasil dari peneliti – peneliti terdahulu tersebut dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Nama Peneliti (Tahun) | Judul Penelitian  Variabel X dan Y | Populasi sampel dan metode penelitian | Temuan penelitian | Perbedaan penelitian yang akan dilaksanakan |
| 1 | Savenda Tenma Heldianto, Epsilandri Septyarini, Tri Ratna Purnamarini  (2025) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Madu Baru Bantul  X1: Lingkungan kerja  X2: Motivasi kerja  X3: Kompensasi kerja  Y: Produktivitas kerja | Populasi dan sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Madu Baru Bantul yang berjumlah 80 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data diperoleh dari kuesioner kemudian diolah dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Madu Baru Bantul. | Perbedaan penelitian yang akan dilakukan terletak pada tempat penelitian, perbedaan selanjutnya terletak pada jumlah sample nya. |
| 2 | Maryam Dunggio, Ahmad Sukatmadjaya dan Mugni Habib  (2021) | Pengaruhh kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Aata Internasional Industri.  X1: Kompensasi  X2: Lingkungan kerja  Y: Produktivitas kerja karyawan | Penelitian dilakukan terhadap karyawan bagian produksi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 90 karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis dengan model SEM-PLS | Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan dengan baik dan sesuai ketentuan yang telah disepakati berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. | Perbedaanya terletak pada objek penelitian, variabelnya juga berbeda kurang di motivasi |
| 3 | Firmanysah (2025) | Membangun produktivitas kerja melalui motivasi peran lingkungan kerja dan kompensasi  X1: Lingkungan kerja, X2: Kompensasi,  X3: Motivasi Y: Produktivitas kerja | Populasi sebesar 300 karyawan perusahaan, sampel yang digunakan sebanyak 250 responden dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Analisis data menggunakan analisis PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling). Dengan smartPLS 3.0. | Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Peran mediasi motivasi kerja terhadap pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi memiliki hasil positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. | Perbedaanya terletak pada jumlah sample nya, di PT Trimas sample nya 133 dan menggunakan rumus slovin. |
| 4 | Dwi Nur Indah Sari dan Ika Wulandari  (2024) | Pengaruh kompensasi, Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan  X1: Kompensasi  X2: Lingkungan kerja  X3: Gaya kepemimpinan  X4: Motivasi  Y: Produktivitas kerja | Populasi yang dijadikan sampel adalah karyawan CV Larasati Abadi Jaya Temanggung yang berjumlah 130 orang. Dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin dan mendapatkan hasil sampel sebanyak 60 responden.  Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, determinai berganda, dan uji T. | Hasil dari penelitian ini menghasilkan persamaan Y = 12,775 + 0,152 X1 + 0,024 X2−0,072 X3+0,394 X4 + e konstanta sebesar 12,775. Berdasarkan uji T, kompensasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. | Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian, perbedaanya juga terletak pada variabel, di judul ini tidak memakai gaya kepemimpinan sebagai variabel. |
| 5 | Dika Via Ardana, Nur Widyawati, Bindirana Kristiawati dan Dian Arisanti  (2024) | Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kris Cargo Bahtera | Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Kris Cargo Bahtera yang berjumlah 60 karyawan, dengan sampel sebanyak 53 karyawan yang diambil dengan mengunakan teknik random sampling dan mengikuti rumus slovin  Metode penelitian kuantitatif dengan mengunakan teknik pengumpulan data melalui angket, studi pustaka, pengamatan (observasi), dan dokumentasi. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kris Cargo Bhatera. Secara simultan ketiga variabel tersebut juga mempunyai pengaruuh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan variabel Kompensasi (X2) yang mempunyai pengaru paling dominan dalam meningkatkan pproduktivaitas kerja karyawan. | Perbedaanya terletak pada objek penelitian karna di PT Trimas beroperasi tentang kelautan, sedangkan PT Kris Cargo Bahtera tentang kargo, dan perbedaanya dari teknik random sampling. |

1. **Kerangka Berfikir**
2. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian produktivitas yang optimal, apabila para karyawannya tidak mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memberikan terbaik untuk perusahaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah (2025) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya jika motivasi dapat berjalan dengan baik maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajer perusahaan. Lingkungan kerja yang memiliki suasana yang nyaman dan ketersediaan fasilitas dalam mendukung proses pekerjaan dapat mendukung produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maryam Dunggio, Ahmad Sukatmadjaya dan Mugni Habib (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

1. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Suaedah (2020) mendefinisikan kompensasi sebagai semua upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan merupakan hasil dari pekerjaannya. Kompensasi berfungsi sebagai jalur pengembangan strategis untuk mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia dan sebagai instrumen motivasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Savenda Tenma Heldianto, Epsilandri Septyarini, Tri Ratna Purnamarini (2025) menyatakan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Madu Baru Bantul.

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

Penilaian pengaruh secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas yang mencakup motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi pada produktivitas yang dimana terdapat pengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja. Dengan begitu hasil ini juga sejalan dengan temuan atau pengaruh secara parsial dari setiap variabel independen yang terdiri dari motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi pada produktivitas kerja.

Dengan kata lain ketiga variabel studi ini ialah faktor yang memang bisa menyebabkan naik turunnya produktivitas kerja, oleh karena itu jika organisasi berupaya guna melakukan peningkatan produktivitas kerja, oleh karena itu jika organisasi berupaya guna melakukan peningkatan produktivitas kerja, maka yang harus dilakukan manajemen adalah memperbaiki ketiga variabel studi ini yakni motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi.

Di bawah ini diperlihatkan bagan kerangka pemikiran bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tri Sakti Lautan Mas (TRIMAS) Cilegon Banten. Adapun kerangka pemikiran yang akan penulis terangkan adalah sebagai berikut.

Variable X1

Motivasi Kerja

1. Gaji / pendapatan dan waktu istirahat
2. Alat-alat keamanan, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan
3. Hubungan antar pekerja dan kerjasama antar pekerja
4. Pujian atasan terhadap prestasi dan penghargaan terhadap prestasi
5. Kesempatan dalam menyampaikan gaagsan / ide dan mendapat pelatihan dari perusahaan.

Y

Produktivitas Karyawan

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang ingin dicapai
3. Semangat kerja
4. Perkembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Variable X2

Lingkungan Kerja

1. Pencahayaan
2. Warna
3. Udara
4. suara

Variable X3

Kompensasi Kerja

* Gaji
* upah
* Insentif
* Tunjangan
* Fasililtas

Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang harus diselidiki untuk menentukan kebenarannya, hipotesis berfungsi sebagai sarana untuk menguji kebenaran suatu teori. Jika hipotesis sudah diuji dan membuktikan kebenarannya kemudian diperiksa, dan akhirnya dihasilkan teori baru.

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

1. H1: Motivasi Karyawan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) diPT Tri Sakti Lautan Mas (TRIMAS)
2. H2: Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di PT Tri Sakti Lautan Mas (TRIMAS)
3. H3: Kompensasi Karyawan (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di PT Tri Sakti Lautan Mas (TRIMAS)
4. H4: Motivasi Karyawan (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi Karyawan (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di PT Tri Sakti Lautan Mas (TRIMAS)

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Gambaran Umum Tempat Penelitian**
   1. **PT Tri Sakti Lautan Mas**

PT Tri Sakti Lautan Mas, yang selanjutnya disebut TRIMAS, merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang jasa angkutan penyeberangan laut, khususnya sebagai operator kapal jenis Ro-Ro (Roll-on/Roll-off). Berdiri sejak tahun 2008, perusahaan ini telah mengembangkan operasionalnya secara konsisten dalam menyediakan layanan transportasi laut di berbagai lintasan strategis di Indonesia, seperti rute Merak–Bakauheni, Ketapang–Gilimanuk, Kayangan–Pototano, serta Jangkar–Lembar. Kantor pusat TRIMAS berada di Jakarta Selatan, sedangkan kantor operasionalnya berlokasi di Banyuwangi, Jawa Timur. Dengan jumlah karyawan mencapai lebih dari 500 orang, perusahaan ini terus berkomitmen untuk meningkatkan kualitas layanan dan keselamatan pelayaran.

Armada TRIMAS terdiri dari enam unit kapal Ro-Ro yang memiliki spesifikasi teknis yang memenuhi standar nasional dan internasional, seperti KMP Tri Sakti Adinda, KMP Trimas Elfina, dan KMP Trimas Fhadila, yang masing-masing dilengkapi dengan mesin utama berkapasitas tinggi dan didukung sistem keselamatan berbasis ISM Code sesuai dengan regulasi SOLAS 1974.

Dalam hal kepatuhan terhadap regulasi dan pengakuan terhadap kinerja, TRIMAS telah memperoleh berbagai sertifikasi dari Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) serta aktif menjadi anggota asosiasi pelayaran seperti Indonesia National Shipowners’ Association (INSA) dan Gabungan Pengusaha Nasional Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan (Gapasdap). Selain itu, TRIMAS juga telah menerima beberapa penghargaan dari Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, antara lain sebagai penyedia jasa angkutan penyeberangan dengan pelayanan terbaik dan penghargaan dalam bidang keselamatan transportasi laut (Transportation Safety Management Award).

Perusahaan ini memiliki Sistem Manajemen Keselamatan:

1. Prioritas keselamatan operasi kapal dan perlindungan pencemaran lingkungan
2. Audit internal dan audit eksternal
3. Rencana perawatan kapal
4. Latihan keselamatan
5. Manajemen resiko

Struktur Organisasi PT Tri Sakti Lautan Mas (TRIMAS)

1. Divisi Operasional Kapal

Bertanggung jawab atas pelaksanaan pelayaran dan pengaturan jadwal kapal secara efisien.

1. Divisi Keselamatan dan Mutu

Mengawasi penerapan sistem manajemen keselamatan serta melaksanakan audit dan evaluasi secara berkala.

1. Divisi Pemeliharaan dan Teknik

Menangani pemeliharaan kapal dan memastikan kelayakan teknik mesin serta peralatan lainnya.

1. Divisi SDM dan Crewing

Fokus pada proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan pengelolaan awak kapal.

1. Divisi Keuangan

Mengelola perencanaan pelaporan dan pengendalian keuangan perusahaan.

1. Divisi Legal

Menangani aspek hukum, kepatuhan terhadap regulasi, serta perlindungan hukum perusahaan.

1. Divisi Logistik

Bertanggung jawab atas pengelolaan rantai pasok, distribusi, serta dukungan logistik untuk operasional.

1. Divisi HSE (Health, Safety, Environtmen)

Mengelola kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja, kesehatan, dan lingkungan, serta kesiapsiagaan dalam menghadapi keadaan darurat.

Meskipun pernah mengalami tantangan hukum terkait agunan kapal dengan pihak perbankan, TRIMAS tetap mampu mempertahankan kelangsungan operasional seluruh armadanya secara profesional. Salah satu buktinya adalah pengoperasian kembali KMP Trimas Laila pada lintasan Merak–Bakauheni setelah sebelumnya sempat dihentikan sementara. Secara keseluruhan, TRIMAS menunjukkan komitmen yang kuat dalam menghadirkan layanan penyeberangan laut yang aman, efisien, dan terpercaya sebagai bagian dari upaya mendukung konektivitas nasional antarwilayah kepulauan di Indonesia.

1. **Visi & Misi PT Tri Sakti Lautan Mas (TRIMAS)**
2. **Visi**

Visi perusahaan adalah menjadi operator terkemuka dalam industri pelayaran penyeberangan di Indonesia.

1. **Misi**

Misi perusahaan adalah menyediakan layanan yang berkualitas melalui inovasi perbaikan berkelanjutan serta komitmen yang kuat terhadap Keselamatan.

1. T**empat dan Waktu Penelitian**
2. **Tempat Penelitian**

Adapun tempat penelitian ini penulis lakukan pada:

Nama : PT Tri Sakti Lautan Mas (TRIMAS)

Alamat : Komplek Perkantoran ASDP, Jl. Raya Pelabuhan

Merak, Banten - Indonesia.

Kecamatan : Pulomerak

Kota : Cilegon

Provinsi : Banten

1. **Waktu Penelitian**

Waktu yang diperlukan dalam melakukan penelitian ini selama kurang lebih 3 (tiga) bulan, yakni dari bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2025.

Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Kegiatan | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan dan persetujuan judul penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Penyusunan instrument penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Penentuan populasi dan sampel |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Pengumpulan data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Pengolahan data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Penulisan skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Ujian sidang skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Perbaikan skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Keterangan:

1. Minggu pertama
2. Minggu kedua
3. Minggu ketiga
4. Minggu keempat
5. **Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah cara atau langkah – langkah yang digunakan peneliti untuk memecahkan masalah atau memberikan jawaban atas topik penelitian guna memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian. Untuk memastikan bahwa temuan penelitian dapat dijelaskan secara ilmiah, pendekatan ini melibatkan prosedur yang metodis, terorganisir, dan teratur.

Menurut Sugiyono (2018, p.14), metode kuantitatif merupakan metode penemuan yang menggunakan data penelitian untuk dikuantifikasi untuk menghasilkan penemuan dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta teknologi baru, yaitu mempelajari populasi atau sampel tertentu dan sampel acak melalui pengumpulan data instrumental dan analisis data stattistik.

1. **Populasi dan Sampel**
2. **Populasi**

Menurut (Margono, 2004) Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda – benda, hewan, tumbuh – tumbuhan, gejala – gejala, nilai tes, atau peristiwa – peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian.

Populasi dalam suatu penelitian didefinisikan sebagai sekkumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan objek kajian, guna memperoleh simpulan yang relevan. Dalam penelitian ini, populasi terdiri atas seluruh karyawan yang bekerja di PT Tri Sakti Lautan Mas (TRIMAS) Merak Banten, dengan total sebanyak 200 orang.

1. **Sampel**

Sampel menurut (Husain dan Purnomo, 2001) adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling. Disini sampel harus benar – benar bisa mencerminkan keadaan populasi, artinya kesimpulan hasil penelitian yang diangkat dari sampel harus merupakan kesimpulan atas populasi.

Teknik penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin Karena setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, yaitu salah satu bentuk dari probability sampling.

𝑁

𝑛 = 1 + Ne2

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

e : Perkiraan tingkat kesalahan

Maka :

Dari hasil rumus slovin didapatkan jumalah sampel 66,7 dan dibulatkan menjadi 67 karyawan yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini.

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti menjelaskan teknik pengumpulan data yang digunakan, data terdiri dari atas 2 sumber yaitu :

1. Data Primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti di lapangan, baik melalui wawancara maupun hasil pengukuran langsung lainnya.
2. Observasi merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.
3. Wawancara merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka, wawancara adalah suatu proses pengumpulan data untuk suatu penelitian.
4. Kusioner adalah metode pengumpulan data yang memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada partisipan untuk dijawab. Khususnya dalam penelitian kuantitatif, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari sejumlah besar responden secara metodis.
5. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan secara tidak langsung, yang diperoleh dengan cara dianalisis, dan dipublikasikan oleh pihak lain, seperti sumber – sumber referensi, baik dari buku ataupun dokumen yang diperoleh dari PT Tri Sakti Lautan Mas (TRIMAS) seperti profil, visi dan misi.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial, menurut (Sugiyono 2021). Respons skala Likert berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif untuk setiap instrumen. Respons dapat dinilai untuk analisis numerik. Dalam penelitian ini, respons responden kemudian dinilai menggunakan skala tertentu. Urutan skala ini terdiri dari:

**Tabel 3.2 Skala Likert untuk instrument penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Nilai Skor** |
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

1. **Definisi Produktivitas Karyawan (Y)**
2. Definisi Produktivitas Karyawan (Y)

Menurut Muhammad Busro (2018), produktivitas secara umum didefinisikan sebagai hubungan antara input (tenaga kerja, bahan baku, dan modal) dan output (barang atau jasa). Produktivitas merupakan metrik yang mengukur efisiensi produksi atau rasio input terhadap output. Input sering kali terbatas pada tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam bentuk nilai, bentuk, dan satuan fisik. Secara lebih sederhana, produktivitas merupakan rasio antara jumlah barang atau jasa yang diproduksi dengan jumlah sumber daya yang dikonsumsi selama produksi. Sumber daya tersebut meliputi tanah, bahan baku, bahan pembantu, pabrik, mesin, peralatan, dan tenaga kerja.

1. **Kisi – Kisi Instrumen**

Berdasarkan definisi di atas, berikut adalah table kisi-kisi instrument dari variable “Produktivitas Karyawan.

**Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Produktivitas Karyawan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Definisi Organisasi** | **Indikator** | **Nomor butir** | **Jumlah** | **Instrumen** | **Sekala pengukuran** |
| 1 | Produktivitas Karyawan | * Kemampuan   Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Keterampilan dan profesionalisme kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi kemampuannya. | 1,2 | 2 | Kuesioner Skala Likert instrumen 1 – 5 | Interval |
| * Meningkatkan hasil yang dicapai   Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Baik yang melaksanakan pekerjaan maupun yang meng hargai hasil akhir dapat merasakan hasilnya. Oleh karena itu, diupayakan agar produktivitas kerja setiap pegawai dapat dimaksimalkan. | 3,4 | 2 |
| * Semangat kerja   Berusaha untuk memperbaiki keadaan kemarin. Ukuran ini sejalan dengan etos kerja dan hasil yang dicapai pada hari tertentu dibandingkan dengan hari sebelumnya. | 5,6 | 2 |
| * Pengembangan diri   Selalu berusaha meningkatkan diri untuk menjadi lebih baik dalam apa yang dikerjakan. Pengembangan diri dapat dicapai dengan mencermati harapan dan tantangan yang akan dihadapi. | 7,8 | 2 |
| * Mutu   Merupakan hasil kerja yang dapat menunjukkan mutu hasil kerja seorang pekerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas berusaha menghasilkan hasil kerja yang terbaik, yang akan menguntungkan baik bagi perusahaan maupun individu. | 9,10 | 2 |
| * Efisiensi   Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan. | 11,12 | 2 |
| **Jumlah** | | | **12** | **12** |  |  |

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas**
2. **Uji Validitas Instrument Produktivitas Karyawan**

Menurut Sugiyono (2015), tujuan dari uji validitas adalah untuk menunjukkan tingkat ketepatan antara data peneliti dengan data sebenarnya yang diperoleh dari butir soal. Tingkat keabsahan data yang terkumpul tidak menyimpang dari deskripsi validitas yang diinginkan disebut validitas instrumen. Suatu butir soal dikatakan sah apabila nilai validitas setiap pernyataan melebihi nilai r tabel. Dengan menggunakan rumus *Product Moment*, pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

r𝑥𝑦 =

√{(𝑁 ∑ 𝑋2 − (∑ 𝑋)2)} {(𝑁 ∑ 𝑌2 − (∑ 𝑌)2)}

𝑁 ∑ 𝑋𝑌 − (∑ 𝑋) (∑𝑌)

Keterangan :

r : Besarnya Korelasi Product Moment dari setiap pertanyaan

n : Jumlah Sampel

X : Skor Pernyataan

Y : Skor rotal semua pernyataan dari satu responden

1. **Uji Koefisen Reliabilitas Produktivitas Karyawan**

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi keandalan data, sebagaimana menurut Sugiyono (2021: 176). Suatu instrumen dianggap reliabel jika dapat secara konsisten menghasilkan data yang identik ketika diukur pada objek yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dinilai menggunakan rumus *Cronbach Alpha.* Pengujian reliabilitas dilaksanakan untuk menjamin bahwa instrumen menghasilkan data yang tepat dan memberikan hasil yang reliabel. Kualitas suatu instrumen merupakan dasar pemahaman individu terhadap reliabilitasnya sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilaksanakan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* (ɑ) untuk mengevaluasi konsistensi internal. Item pernyataan dianggap reliabel atau dapat dipercaya ketika nilai *Cronbach's Alpha* (ɑ) melebihi 0,6. Nilai *Cronbach's Alpha* (ɑ) dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

𝑟 = [

𝑘

(𝑘 − 1)

] [1 −

∑ 𝜎𝑏 2

𝜎𝑡

2

]

Keterangan:

ri : Koefesien reliabilitas instrument (*Cronbach alfa*)

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyak soal

∑ σb2 : Total Varians Butir

σt2 : Total Varians

1. **Defnisi Motivasi Kerja (X1)**
2. **Definisi Motivasi Kerja (X1)**

Mangkunegara (2017) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan atau energi yang mendorong pekerja untuk bekerja secara terarah dan terkonsentrasi untuk mencapai tujuan organisasi atau bisnis.

1. **Kisi-kisi Instrumen**

Berdasarkan definisi di atas, berikut adalah table kisi-kisi instrument dari variable “Motivasi Kerja”

**Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Definisi Gaya Kepemimpinan** | **Indikator** | **Nomor butir** | **Jumlah** | **Instrumen** | **Skala pengukuran** |
| 1 | Motivasi | * Gaji / pendapatan dan waktu istirahat | 1,2 | 2 | Kuesioner Skala Likert 1-5 | Interval |
| * Alat – alat keamanan, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan. | 3,4 | 2 |
| * Hubungan antar pekerja dan kerjasama antar pekerja | 5,6 | 2 |
| * Pujian atasan terhadap prestasi dan penghargaan terhadap prestasi | 7,8 | 2 |
| * Kesempatan dalam menyampaikan gagasan / ide dan mendapat pelatihan dari perusahaan. | 9,10 | 2 |
| **Jumlah** | | | 10 | 10 |  |  |

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja**
2. **Uji Validitas Instrument Motivasi Kerja**

Menurut Sugiyono (2015), tujuan dari uji validitas adalah untuk menunjukkan tingkat ketepatan antara data peneliti dengan data sebenarnya yang diperoleh dari butir soal. Tingkat keabsahan data yang terkumpul tidak menyimpang dari deskripsi validitas yang diinginkan disebut validitas instrumen. Suatu butir soal dikatakan sah apabila nilai validitas setiap pernyataan melebihi nilai r tabel. Dengan menggunakan rumus *Product Moment*, pengujian validitas

dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

r𝑥𝑦 =

√{(𝑁 ∑ 𝑋2 − (∑ 𝑋)2)} {(𝑁 ∑ 𝑌2 − (∑ 𝑌)2)}

𝑁 ∑ 𝑋𝑌 − (∑ 𝑋) (∑𝑌)

Keterangan :

r : Besarnya Korelasi Product Moment dari setiap pertanyaan

n : Jumlah Sampel

X : Skor Pernyataan

Y : Skor rotal semua pernyataan dari satu responden

1. **Uji Koefisien Reliabilitas Motivasi**

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi keandalan data, sebagaimana menurut Sugiyono (2021: 176). Suatu instrumen dianggap reliabel jika dapat secara konsisten menghasilkan data yang identik ketika diukur pada objek yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dinilai menggunakan rumus *Cronbach Alpha.* Pengujian reliabilitas dilaksanakan untuk menjamin bahwa instrumen menghasilkan data yang tepat dan memberikan hasil yang reliabel. Kualitas suatu instrumen merupakan dasar pemahaman individu terhadap reliabilitasnya sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilaksanakan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* (ɑ) untuk mengevaluasi konsistensi internal. Item pernyataan dianggap reliabel atau dapat dipercaya ketika nilai *Cronbach's Alpha* (ɑ) melebihi 0,6. Nilai *Cronbach's Alpha* (ɑ) dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

𝑟 = [

𝑘

(𝑘 − 1)

] [1 −

∑ 𝜎𝑏 2

𝜎𝑡

2

]

Keterangan:

ri : Koefesien reliabilitas instrument (*Cronbach alfa*)

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyak soal

∑ σb2 : Total Varians Butir

σt2 : Total Varians

1. **Defnisi Lingkungan Kerja (X1)**
2. **Definisi Lingkungan Kerja (X1)**

Menurut Sedarmayanti (2017:2) menjelaskan bahwa “Lingkungan Kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

1. **Kisi-kisi Instrumen**

Berdasarkan definisi di atas, berikut adalah table kisi-kisi instrument dari variable “Lingkungan Kerja”

**Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Definisi Gaya Kepemimpinan** | **Indikator** | **Nomor butir** | **Jumlah** | **Instrumen** | **Skala pengukuran** |
| 1 | Lingkungan Kerja | * Pencahayaan   Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah. | 1,2 | 2 | Kuesioner Skala Likert 1-5 | Interval |
| * Warna   Salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat – alat lainnya kegembiraan dan ketenangan. | 3,4 | 2 |
| * Hubungan antar pekerja dan kerjasama antar pekerja | 5,6 | 2 |
| * Udara   Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu. | 7,8 | 2 |
| * Suara   Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat – alat yang memiliki suara keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain – lain. | 9,10 | 2 |
| **Jumlah** | | | 10 | 10 |  |  |

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja**
2. **Uji Validitas Instrument Motivasi Kerja**

Menurut Sugiyono (2015), tujuan dari uji validitas adalah untuk menunjukkan tingkat ketepatan antara data peneliti dengan data sebenarnya yang diperoleh dari butir soal. Tingkat keabsahan data yang terkumpul tidak menyimpang dari deskripsi validitas yang diinginkan disebut validitas instrumen. Suatu butir soal dikatakan sah apabila nilai validitas setiap pernyataan melebihi nilai r tabel. Dengan menggunakan rumus *Product Moment*, pengujian validitas

dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

r𝑥𝑦 =

√{(𝑁 ∑ 𝑋2 − (∑ 𝑋)2)} {(𝑁 ∑ 𝑌2 − (∑ 𝑌)2)}

𝑁 ∑ 𝑋𝑌 − (∑ 𝑋) (∑𝑌)

-Keterangan :

r : Besarnya Korelasi Product Moment dari setiap pertanyaan

n : Jumlah Sampel

X : Skor Pernyataan

Y : Skor rotal semua pernyataan dari satu responden

1. **Uji Koefisien Reliabilitas Motivasi**

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi keandalan data, sebagaimana menurut Sugiyono (2021: 176). Suatu instrumen dianggap reliabel jika dapat secara konsisten menghasilkan data yang identik ketika diukur pada objek yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dinilai menggunakan rumus *Cronbach Alpha.* Pengujian reliabilitas dilaksanakan untuk menjamin bahwa instrumen menghasilkan data yang tepat dan memberikan hasil yang reliabel. Kualitas suatu instrumen merupakan dasar pemahaman individu terhadap reliabilitasnya sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilaksanakan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* (ɑ) untuk mengevaluasi konsistensi internal. Item pernyataan dianggap reliabel atau dapat dipercaya ketika nilai *Cronbach's Alpha* (ɑ) melebihi 0,6. Nilai *Cronbach's Alpha* (ɑ) dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

𝑟 = [

𝑘

(𝑘 − 1)

] [1 −

∑ 𝜎𝑏 2

𝜎𝑡

2

]

Keterangan:

ri : Koefesien reliabilitas instrument (*Cronbach alfa*)

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyak soal

∑ σb2 : Total Varians Butir

σt2 : Total Varians

1. **Defnisi Kompensasi (X1)**
2. **Definisi Kompensasi (X1)**

Kompensasi didefinisikan oleh Marwansyah (Ulfatin dan Triwijayanto, 2016:120) sebagai imbalan atau remunerasi, baik langsung maupun tidak langsung, moneter dan non-moneter, yang sesuai untuk karyawan sebagai imbalan atas jasa atau kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

1. **Kisi-kisi Instrumen**

Berdasarkan definisi di atas, berikut adalah table kisi-kisi instrument dari variable “Kompensasi”

**Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Definisi Gaya Kepemimpinan** | **Indikator** | **Nomor butir** | **Jumlah** | **Instrumen** | **Skala pengukuran** |
| 1 | Kompensasi | * Upah | 1,2 | 2 | Kuesioner Skala Likert 1-5 | Interval |
| * Gaji | 3,4 | 2 |
| * Tunjangan | 5,6 | 2 |
| * Intensif | 7,8 | 2 |
| * Fasilitas | 9,10 | 2 |
| **Jumlah** | | | 10 | 10 |  |  |

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja**
2. **Uji Validitas Instrument Motivasi Kerja**

Menurut Sugiyono (2015), tujuan dari uji validitas adalah untuk menunjukkan tingkat ketepatan antara data peneliti dengan data sebenarnya yang diperoleh dari butir soal. Tingkat keabsahan data yang terkumpul tidak menyimpang dari deskripsi validitas yang diinginkan disebut validitas instrumen. Suatu butir soal dikatakan sah apabila nilai validitas setiap pernyataan melebihi nilai r tabel. Dengan menggunakan rumus *Product Moment*, pengujian validitas

dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

r𝑥𝑦 =

√{(𝑁 ∑ 𝑋2 − (∑ 𝑋)2)} {(𝑁 ∑ 𝑌2 − (∑ 𝑌)2)}

𝑁 ∑ 𝑋𝑌 − (∑ 𝑋) (∑𝑌)

Keterangan :

r : Besarnya Korelasi Product Moment dari setiap pertanyaan

n : Jumlah Sampel

X : Skor Pernyataan

Y : Skor rotal semua pernyataan dari satu responden

1. **Uji Koefisien Reliabilitas Motivasi**

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi keandalan data, sebagaimana menurut Sugiyono (2021: 176). Suatu instrumen dianggap reliabel jika dapat secara konsisten menghasilkan data yang identik ketika diukur pada objek yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dinilai menggunakan rumus *Cronbach Alpha.* Pengujian reliabilitas dilaksanakan untuk menjamin bahwa instrumen menghasilkan data yang tepat dan memberikan hasil yang reliabel. Kualitas suatu instrumen merupakan dasar pemahaman individu terhadap reliabilitasnya sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilaksanakan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* (ɑ) untuk mengevaluasi konsistensi internal. Item pernyataan dianggap reliabel atau dapat dipercaya ketika nilai *Cronbach's Alpha* (ɑ) melebihi 0,6. Nilai *Cronbach's Alpha* (ɑ) dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

𝑟 = [

𝑘

(𝑘 − 1)

] [1 −

∑ 𝜎𝑏 2

𝜎𝑡

2

]

Keterangan:

ri : Koefesien reliabilitas instrument (*Cronbach alfa*)

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyak soal

∑ σb2 : Total Varians Butir

σt2 : Total Varians

1. **Teknik Analisis Data**
2. **Uji Statistik Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2019) statistik deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mengilustrasikan data yang terkumpul dalam bentuk aslinya, tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang berlaku bagi masyarakat umum atau membuat generalisasi. Statistik deskriptif akan digunakan dalam analisis penelitian yang dilakukan terhadap suatu populasi tanpa menggunakan sampel. Meskipun demikian, statistik deskriptif atau statistik inferensial dapat digunakan dalam analisis jika penelitian dilakukan terhadap suatu sampel. Jika peneliti hanya tertarik untuk mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin menarik kesimpulan yang berlaku bagi populasi tempat sampel diambil, statistik deskriptif dapat digunakan. Meskipun demikian, statistik inferensial diterapkan oleh peneliti ketika mereka bermaksud untuk menarik kesimpulan yang berlaku bagi seluruh populasi.

Dalam penelitian ini, dilakukan uji statistik untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi baik secara bersama-sama (simultan) maupun masing-masing (parsial) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pengolahan data statistik dari setiap variabel tersebut dilakukan menggunakan aplikasi SPSS. Statistik deskriptif digunakan untuk mengolah data sehingga menjadi informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami.

1. **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk memastikan apakah model regresi linier yang menggunakan pendekatan Ordinary Least Square (OLS) menyimpang dari praduga mendasar yang diperlukan agar model tersebut sah dan sesuai sebagai penduga. Persamaan regresi yang dihasilkan diperiksa konsistensinya, bebaas dari bias, dan konsisten (Ende et al., 2019).

1. Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah distribusi data dalam kelompok data atau variabel mengikuti pola distribusi normal atau tidak, digunakan uji normalitas (Ende et al., 2019). Tujuan uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi data normal. Untuk mengamati pola distribusi data, pengujian ini dapat dilakukan secara grafis. Model regresi yang menggunakan data yang terdistribusi secara teratur atau hampir teratur adalah yang diinginkan. Kriteria tertentu yang menunjukkan apakah data memenuhi asumsi distribusi normal berfungsi sebagai dasar untuk keputusan yang dibuat selama uji normalitas.

Untuk menentukan apakah data terdistribusi secara teratur, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji Non Parametrik digunakan untuk melakukan pengujian ini, dan nilai residual dimasukkan dengan pedoman berikut:

1. Jika nilai sig > 0,05 maka data berdistribusi normal
2. Jika nilai sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal
3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam model regresi linier, uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah varians residual setiap observasi tidak sama. Dengan kata lain, tujuan uji ini adalah untuk menentukan apakah varians galat bervariasi menurut observasi dalam model (Ende et al., 2019). Untuk memastikan apakah ada perbedaan varians residual antara observasi dalam model regresi, uji heteroskedastisitas digunakan. Uji ini disebut homoskedastisitas jika varians residual konsisten di seluruh observasi. Di sisi lain, heteroskedastisitas adalah istilah yang digunakan saat varians residual berfluktuasi. Model regresi dengan varians residual konstan atau tidak adanya heteroskedastisitas adalah optimal.

Dasar pengambilan keputusan pada Uji Heteroskedastisitas yakni:

1. Jika nilai signifikan > dari 0,05 kesimpulannya adalah tidak terjadi hetroskedasitas.
2. Jika nilai signifikan < dari 0,05 kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas

Cara lain untuk menilai kurangnya heteroskesdatisitas adalah dengan menggunakan metode grafis (*scatterplot*) yang menunjukkan bahwa data memiliki titik-titik tertentu atau tidak. Dasar analisis menggunakan metode grafis *scatterplot.*

1. Jika diagram sebar menunjukkan pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, mengecil), mari kita ketahui. Ini menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, heteroskedastisitas tidak muncul jika titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah nol (0) pada sumbu y.
3. **Uji Multikolinieritas**

**Uji multikolinearitas adalah pemeriksaan yang dilakukan untuk memastikan apakah terdapat interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas dalam sebuah model regresi (Ende et al., 2019).**

**Tujuan utama dari uji multikolinearitas adalah untuk memastikan bahwa model regresi tidak memiliki korelasi tinggi antar variabel bebas yang dapat mengganggu ketepatan estimasi dan interpretasi parameter. Dengan** mendeteksi dan mengatasi masalah multikolinearitas, model regresi menjadi lebih stabil dan hasil analisisnya lebih dapat dipercaya serta valid. Ketentuan dalam pengujin ini adalah:

* 1. Jika toleransi > 0,1 dan VIF < 10, maka penelitian dapat diartikan tidak memiliki multikolineritas
  2. Jika toleransi < 0,1 dan VIF < 10, maka penelitain dapat diinterpretasikan mengalami gangguan multikolineritas.

1. Uji Autokorelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pelanggaran asumsi klasik berupa autokorelasi, yaitu korelasi antara residual dari satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi (Ende et al., 2019).

Persamaan regregsi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*Time Series*) atau ruang (*Cross Section*). Menurut Gujarti untuk mendeteksinya dengan menggunakan metode grafik, metode Durbin-Waston, metode Van hewman dan metode Runtest, sebagai salah satu uji statistic nonparametric.

Untuk memeriksa ada tidaknya autokorelasi, maka di lakukan uji *Durbin-Watson* dengan keputusan sebagai berikut :

1. Jika (D-W) < dl, maka ho ditolak
2. Jika (D-W) > du, maka ho di terima
3. Jika dl < (D-W) < du, maka tidak dapat diambil kesimpulan

Rumus uji Durbin-Watson :

D-W=(et=et-1)²e²t

* + 1. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan sebagai berikut :

|  |
| --- |
| Y = a + b1 X1 + b2 X2 + e |

Keterangan :

Y : Komitmen Organisasi

A : Konstanta

b1 : Koefesien regresi Gaya Kepemimpinan

b2  : Koefesien regresi Loyalitas Karyawan

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Loyalitas Karyawan

e : Error Variabel Gangguan

* + 1. **Analisis Koefesien Korelasi**

Koefisien korelasi berganda adalah nilai yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen secara bersama-sama, seperti X1 dan X2, berhubungan dengan variabel dependen Y.

**Tabel 3.6 Interpretasi Korfesien Korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Koefisien Korelasi** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80- 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono (2015 : 184)

* + 1. **Koefesien Determinasi**

Koefisien determinasi merupakan ukuran statistik yang menggambarkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama dalam model regresi terhadap variasi variabel dependen. Nilai koefisien ini, yang biasa dilambangkan dengan R², berada pada rentang 0 sampai 1. Semakin mendekati angka 1, semakin besar kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan keterbatasan dalam kemampuan penjelasan tersebut. Koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa baik model regresi dapat memprediksi atau menjelaskan variabel dependen berdasarkan variabel independen secara simultan. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

𝐾𝐷 = 𝑟2 𝑥 100%

Keterangan:

*Kd* : Koefisien determinasi

r² : Koefisien korelasi

* + 1. **Uji t (Uji Parsial)**

Tujuan uji t (uji parsial) adalah untuk menguji apakah setiap variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dengan kata lain, uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas secara terpisah dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Ho diterima jika nilai thitung  <  ttabel atau nilai sig > α
2. Ho ditolak jika nilai thitung  > ttabel atau nilai sig < α
3. Bila terjadi penerimaan Ho maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap komitmen organisasi di PT. Pamungkas Putra Pratama.
4. Bila Ho ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap komitmen organisasi di PT. Pamungkas Putra Pratama.
   * 1. **Uji F (Uji Simultan)**

Uji F merupakan metode pengujian yang digunakan untuk menilai koefisien regresi secara keseluruhan atau simultan. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam suatu model secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji apakah variabel pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Menurut Sugiyono, dirumuskan sebagai berikut :

Keterangan :

R² : Koefisien determinasi

K : Jumlah variabel independent

N : Jumlah anggota data atau kasus

F hasil perhitungan ini di bandingkan dengan Ftabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *degree freedom* = k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Ho ditolak jika Fhitung <  Ftabel atau nilai sig > α
2. Ho diterima jika Fhitung >  Ftabel atau nilai sig < α
3. Jika terjadi penerimaan Ho, maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan di PT. Pamungkas Putra Pratama.
4. Jika Ho ditolak maka dapat diartikan terdapat pengaruh yang siginifikan gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap komitmen organisasi di PT. Pamungkas Putra Pratama.
   1. **Hipotesis Statistik**

Hipotesis statistik adalah suatu dugaan atau pernyataan sementara tentang suatu populasi dalam penelitian kuantitatif yang diungkapkan dalam bentuk nilai-nilai statistik dan perlu dibuktikan kebenarannya melalui analisis data sampel.

**Hipotesis pertama**

Ho : β1 ≤ 0, artinya tidak terdapat pengaruh gaya kepempimpian (X1)

terhadap komitmen organisasi (Y)

H1 : β1 > 0, artinya terdapat pengaruh gaya kepempimpian (X1) terhadap

komitmen organisasi (Y)

**Hipotesis kedua**

Ho : β2 ≤ 0, artinya tidak terdapat pengaruh loyalitas karyawan (X2)

terhadap komitmen organisasi (Y)

H2 : β2 > 0, artinya terdapat pengaruh loyalitas karyawan (X2) terhadap

komitmen organisasi (Y)

**Hipotesis ketiga**

Ho : β1 = β2 = 0, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan gaya

kepempimpian (X1) dan loyalitas karyawan (X2) terhadap komitmen organisasi (Y)

H3 : β1 ≠β2 ≠ 0, artinya terdapat pengaruh secara simultan gaya

Kepempimpian (X1) dan loyalitas karyawan (X2) terhadap komitmen organisasi (Y)