

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SYAUKATH
SEJAHTERA GANDAPURA BIREUEN**

SKRIPSI

**MAULIDA ZAHRA
NIM.200410309**



**universitas
MALIKUSSALEH**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH
LHOKSEUMAWE
JULI, 2024**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SYAUKATH
SEJAHTERA GANDAPURA BIREUEN**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Manajemen**

**MAULIDA ZAHRA
NIM.200410309**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH
LHOKSEUMAWE
JULI, 2024**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Kampus Bukit Indah Blang Pulo Kec. Muara Satu - Lhokseumawe
Telepon. 0645-44450/08116798545 Faks. 0645-44450
Laman: <http://www.FEB.unimal.ac.id>

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

12 Juli 2024

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Maulida Zahra
NIM : 200410309
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Syaukath Sejahtera gandapura Bireuen

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Komisi Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.

Menyetujui

Ketua Jurusan,

Pembimbing,

Dr. Darmawati, S.E., M.M
NIP. 197010042003122001

Aiyub, S.E., M.Ec., Ph.D
NIP. 197112062002121001

Mengetahui

Dekan,



Jullimursyida, S.E., Ak., M.M., Ph.D
NIP. 197607182003122003



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
Kampus Bukit Indah Blang Pulo Kec. Muara Satu - Lhokseumawe
Telepon. 0645-44450/08116798545 Faks. 0645-44450
Laman: <http://www.FEB.unimal.ac.id>

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Telah diuji pada hari **Jumat** tanggal **Dua Belas** bulan **Juli** tahun **Dua Ribu Dua Puluh Empat**, atas Skripsi yang diajukan oleh:

Nama : Maulida Zahra
NIM : 200410309
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Syaukath Sejahtera gandapura Bireuen

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Komisi Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.

KOMISI PENGUJI

Ketua : Aiyub, S.E., M.Ec., Ph.D

Anggota 1 : Dr. Nur Faliza, S.E., M.Si

Anggota 2 : Azhar, S.E., M.S.M

PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk saya nyatakan dengan benar. Saya juga bersedia dicabut gelar sarjana bila ditemukan pemalsuan dalam skripsi ini.

Lhokseumawe, 12 Juli 2024



MAULIDA ZAHRA
NIM.200410309

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Malikussaleh, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maulida Zahra

NIM : 200410309

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SYAUKATH
SEJAHTERA GANDAPUA BIREUEN**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Lhokseumawe
Pada tanggal : 12 Juli 2024
Yang menyatakan,

MAULIDA ZAHRA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala karunia, rahmat, nikmat dan hidayah-Nya yang telah dilimpahkan kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan proposal skripsi ini. Penulisan skripsi ini diselesaikan guna melengkapi tugas akhir Program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh. Adapun judul skripsi ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen”**.

Saya menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Herman Fithra, S.T., MT., IPM, ASEAN, Eng selaku Rektor Universitas Malikussaleh;
2. Jullimursyida, S.E., Ak., M.M., Ph.D Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh;
3. Dr, Darmawati, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh;
4. Dr, Adnan, S.E., MSi selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh;
5. Dr. Riko Nur Ilham, S.E.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh;
6. Aiyub, S.E., M.Ec., ph.D selaku dosen pembimbing yang dengan sabar mengarahkan dan memberikan masukan dalam menyelesaikan proposal skripsi.
7. Dr. Nur faliza, S.E., M.Si dan Azhar, S.E.,M.S.M selaku dosen penguji yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada saya selama duduk di bangku kuliah dalam penulisan skripsi.
8. Teristimewa terima kasih yang tak terhingga dihaturkan kepada Ibunda tercinta Murniati dan ayahanda tercinta Alm Sayrifuddin dan kakak-kakak

kandung saya atas semua doa yang selalu mendukung dan memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

9. Kepada seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh khususnya mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu.
10. Kepada teman-teman seperjuangan dan sahabat- sahabat khususnya Tiwi, Nadila, Cike.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Lhokseumawe 12 Juli 2024
Penulis,

MAULIDA ZAHRA
Nim : 200410309

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Keberhasilan bukanlah milik orang pintar,
Keberhasilan adalah milik mereka yang senantiasa berusaha”

(BJ Habibie)

“Sesungguhnya Bersama Kesulitan Ada Kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah)

“Tugas manusia hanya berjuang, bukan Memaksakan hasil

Kita punya kendala tapi Allah Punya kendali

Yakinlah jika Allah sudah ikut Andil

maka tidak ada kata mustahil”

(Ustadz Hanan Attaki)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil Alamin, Karya ini merupakan bentuk rasa syukur saya kepada Allah SWT karena telah memberikan nikmat karunia pertolongan yang tiada henti hingga saat ini.

Karya ini saya persembahkan sebagai tanda bukti sayang dan cinta yang tiada terhingga kepada kedua Orang Tua tercinta, (Alm) bapak Syarifuddin dan yang sangat saya cintai ibu Murniati yang telah melahirkan, merawat, membimbing, dan melindungi serta yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat dan juga dukungan sepenuh hati.

Karya ini juga saya persembahkan kepada seluruh keluarga tercinta yaitu kakak, abang dan keponakan yang selalu menjadi penyemangat terbaik, selalu memberikan semangat dan dukungan baik moril maupun material. Tak lupa dipersembahkan kepada diri sendiri, terimakasih telah berjuang dan bertahan sejauh ini, dan tidak berhenti berusaha dan berdoa untuk menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI .	v
KATA PENGANTAR.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 LatarBelakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2 Manfaat Praktis.....	11
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teoritis.....	12
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	12
2.1.1.1 Definisi Lingkungan Kerja	12
2.1.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	14
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	15
2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja	17
2.1.2 Kompensasi	18
2.1.2.1 Definisi Kompensasi.....	18
2.1.2.2 Jenis-jenis Kompensansi.....	21
2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	22
2.1.2.4 Indikator Kompensasi.....	22
2.1.3 Motivasi Kerja	25
2.1.3.1 Definisi Motivasi Kerja	25
2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	27
2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja	28
2.1.4 Produktivitas Karyawan	29
2.1.4.1 Definisi Produktivitas Karyawan.....	29

2.1.4.2	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan.....	34
2.1.4.3	Indikator Produktivitas Karyawan.....	35
2.2	Hubungan Variabel	38
2.2.1	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja	38
2.2.2	Hubungan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja	38
2.2.3	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Karyawan.....	39
2.2.4	Hubungan Kompensasi terhadap Produktivitas karyawan	40
2.2.5	Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja	40
2.2.6	Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.....	41
2.2.7	Hubungan Kompensasi terhadap Produktivitas dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.....	42
2.3	Penelitian Terdahulu	43
2.4	Kerangka Konseptual.....	46
2.5	Hipotesis	47
BAB 3	METODE PENELITIAN.....	49
3.1	Lokasi dan Objek Penelitian	49
3.2	Jenis dan Rancangan Penelitian	49
3.3	Populasi dan Sampel	50
3.3.1	Populasi	50
3.3.2	Sampel	51
3.4	Variabel Penelitian.....	51
3.4.1	Kategori Variabel	51
3.4.3	Definisi Operasional Variabel	53
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.5.1	Skala Pengukuran	54
3.5.2	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	55
3.6	Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data	57
3.7	Analisis Data.....	60
3.7.1	Langkah Pengolahan Data.....	60
3.7.2	Model Analisis Statistik	61
3.7.3	Parsial Least Square (PLS).....	62
3.8	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	64
3.8.1	Validitas Konvergen (Convergent Validity)	65
3.8.2	Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)	65
3.8.3	Reliabilitas Komposit (Composite Reliability)	66
3.9	Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	67
3.9.1	Evaluasi Pengaruh Langsung (Direct Effect)	67
3.9.2	Evaluasi Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)	68
3.9.3	Evaluasi R-Square dan R Square Adjusted	68
3.9.4	Evaluasi <i>Effect Size</i> (F^2)	69
3.9.5	Evaluasi <i>Fit Model</i>	70

3.10	Teknik Pengujian Hipotesis	71
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
4.1	Hasil Penelitian	74
4.1.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	74
4.1.2	Visi dan Misi PT Syaukath Sejahtera Gandapura Aceh....	75
4.1.3	Karakteristik Responden	76
4.1.3.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
4.1.3.2	Responden Berdasarkan Usia	78
4.1.3.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	79
4.1.3.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	80
4.1.3.5	Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	82
4.1.4	Deskripsi Statistik.....	83
4.1.4.1	Deskripsi Statistik Variabel Lingkungan Kerja.....	83
4.1.4.2	Deskripsi Statistik Kompensasi	85
4.1.4.3	Deskripsi Statistik Motivasi Kerja.....	86
4.1.4.4	Deskripsi Statistik Produktivitas Karyawan	88
4.1.5	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	89
4.1.5.1	Validitas Konvergen (Convergent Validity).....	90
4.1.5.2	Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)	96
4.1.5.3	Reliabilitas Komposit (Composite Reliability)	99
4.1.6	Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	101
4.1.6.1	Evaluasi Pengaruh Langsung (Direct Effect)	102
4.1.6.2	Evaluasi Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)	106
4.1.6.3	Evaluasi R-Square dan R Square Adjusted	109
4.1.6.4	Evaluasi <i>Effect Size</i> (F^2)	111
4.1.6.5	Evaluasi <i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	114
4.1.6.6	Evaluasi <i>Fit Model</i>	116
4.2	Pembahasan	118
4.2.1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.....	119
4.2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	120
4.2.3	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan.	121
4.2.4	Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja	122
4.2.5	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.....	124
4.2.6	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.....	125
4.2.7	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening	127
BAB 5	PENUTUP.....	130
5.1	Kesimpulan	130
5.2	Saran	132

5.3 Keterbatasan penelitian	133
DAFTAR PUSTAKA	134
LAMPIRAN	138

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Jabatan Karyawan pada PT. Syaukath Sejahtera	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Penelitian	50
Tabel 3.2 Definisi dan Indikator Operasional Variabel Penelitian	53
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	55
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja	56
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompensasi	56
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja	57
Tabel 3.7 Kisi-Kisi Instrumen Produktivitas Kerja	57
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	78
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan	80
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Masa Kerja	81
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Masa Kerja	82
Tabel 4.6 Deskripsi Statistik Variabel Lingkungan Kerja	84
Tabel 4.7 Deskripsi Statistik Variabel Kompensasi	85
Tabel 4.8 Deskripsi Statistik Variabel Motivasi Kerja	87
Tabel 4.9 Deskripsi Statistik Variabel Produktivitas Karyawan	88
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Reliabilitas Komposit	91
Tabel 4.11 Validitas Konvergen Variabel Lingkungan Kerja	92
Tabel 4.12 Validitas Konvergen Variabel Kompensasi	93
Tabel 4.13 Validitas Konvergen Variabel Motivasi Kerja	94
Tabel 4.14 Validitas Konvergen Variabel Produktivitas Karyawan	95
Tabel 4.15 Validitas Diskriminan	97
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Reliabilitas Komposit	100
Tabel 4.17 Pengaruh Langsung Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen	103
Tabel 4.18 Pengaruh Tidak Langsung	107
Tabel 4.19 <i>R Square</i> dan <i>R Square Adjusted</i>	110
Tabel 4.20 Hasil Evaluasi <i>Effect Size (F Square)</i>	112
Tabel 4.21 Hasil Evaluasi <i>Predictive Relevance (Q Square)</i>	114
Tabel 4.22 Hasil Evaluasi Model Fit	117

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	47
Gambar 4.1 Estimasi Model Pengukuran (Outer Model)	90
Gambar 4.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	102
Gambar 4.3 Hasil Evaluasi Efek Mediasi (LK-MK-PK)	126
Gambar 4.4 Hasil Evaluasi Efek Mediasi (K-MK-PK)	128

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Kuisisioner	138
Lampiran 2 Kuisisioner X1 dan X2.....	143
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	148
Lampiran 4 Deskripsi Statistik.....	149
Lampiran 5 Pengukuran Outer Model.....	150
Lampiran 6 Pengukuran Inner Model	152

ABSTRAK

Nama : Maulida Zahra
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Syaukath Sejahtera Gandapura. Dengan Variabel bebas pada penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kompensasi, variabel terikatnya adalah produktivitas karyawan dan variabel interveningnya adalah motivasi kerja. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuisioner yang berisi pertanyaan dan pernyataan dengan membagikan kepada karyawan yang bersangkutan di PT Syaukath Sejahtera Gandapura. Teknik pemberian skort menggunakan skala likert. Penelitian ini dilakukan pada PT Syaukath Sejahtera dengan jumlah 100 responden, dimana penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yang mana semua populasi dijadikan sampel sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi PLS-SEM dengan menggunakan Aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Syaukath Sejahtera Gandapura. Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Syaukath Sejahtera Gandapura. Variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT Syaukath Sejahtera Gandapura. Variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Syaukath Sejahtera Gandapura. Semakin baik lingkungan kerja dan kompensasi di dalam sebuah perusahaan maka akan meningkat motivasi kerja sehingga membuat produktivitas karyawan meningkat.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi KerjadanProduktivitas Karyawan.

ABSTRACT

*Nama : Maulida Zahra
Program Studi : Management
Judul : The Influence Of Work Environment And Compensation On
Employee Productivity With Work Motivation As An Intervening
Variable At Pt. Syaukath Prosperous Gandapura Bireuen*

This study aims to determine the effect of work environment and compensation on employee productivity with work motivation as an intervening variable at PT Syaukath Sejahtera Gandapura. With independent variables in this study are work environment and compensation, the dependent variable is employee productivity and the intervening variable is work motivation. This type of research uses quantitative methods, data collection using a questionnaire containing questions and statements by distributing to the employees concerned at PT Syaukath Sejahtera Gandapura. The scoring technique uses a Likert scale. This research was conducted at PT Syaukath Sejahtera with a total of 100 respondents, where the sampling in this study used saturated samples, where all populations were sampled so that the number of samples in this study amounted to 100 respondents. The results of this study indicate that the work environment and work motivation have a positive and significant effect on employee productivity at PT Syaukath Sejahtera Gandapura. The compensation variable has no effect on employee productivity at PT Syaukath Sejahtera Gandapura. where all populations were sampled so that the number of samples in this study amounted to 100 respondents. The results of this study indicate that the work environment and work motivation have a positive and significant effect on employee productivity at PT Syaukath Sejahtera Gandapura. The compensation variable has no effect on employee productivity at PT Syaukath Sejahtera Gandapura.

Keywords: *Work Environment, Compensation, Work Motivation and Employee Productivity.*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia adalah komponen yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Akibatnya, manusia, yang merupakan aset penting bagi perusahaan, harus diperhatikan dan dikelola dengan baik. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dapat melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia ini, manajemen yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif, terencana, dan sistematis diperlukan (Solehati et al., 2024).

Produktivitas merupakan kemampuan setiap individu, sistem, atau perusahaan untuk menggunakan sumber daya secara efisien dan produktif untuk menghasilkan apa yang mereka inginkan. Oleh karena itu, setiap perusahaan ingin karyawannya menjadi lebih produktif. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dianggap produktif (Solehati et al., 2024).

Produktivitas karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh organisasi, karena dengan memiliki produktivitas yang baik maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Produktivitas kerja yang baik akan berpengaruh terhadap hasil kerja perusahaan sehingga akan membawa dampak positif bagi perusahaan karena dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap perusahaan yang bersangkutan (Indriani et al., 2024).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, seperti kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan.

Sedarmayanti (1991) selain kompensasi Produktivitas juga dapat dipengaruhi oleh Lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Dengan melihat adanya korelasi fisik terhadap mental, maka perusahaan perlu mendesain lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain penerangan. Penerangan haruslah memadai sehingga tingkat daya penglihatan karyawan akan benar-benar memadai sehingga karyawan merasa nyaman dan fokus pada pekerjaan. suhu udara haruslah dalam kondisi dingin dan sejuk jangan sampai karyawan merasa kepanasan dan kelelahan karena itu dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan. kelembaban udara harus masuk keruangan sehingga tidak menyebabkan kepanasan.

Menurut Sutrisno (2018) mengupas produktivitas karyawan perusahaan akan selalu mengupayakan beberapa faktor yang dapat menunjangnya. Faktor tersebut diantara kompensasi dan motivasi kerja, baik timbul dari internal maupun eksternal perusahaan. Setiap karyawan atau orang yang bekerja pada perusahaan tentu mengharapkan perolehan kepuasan kerja dari tempat dirinya bekerja.

Motivasi menjadi faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dorongan tersebut bisa berasal dari sosok seorang pemimpin dan terdapat fakta yang menarik yaitu studi menunjukkan bahwa hubungan baik antara karyawan dan atasan sangat mempengaruhi motivasi karyawan. Untuk itu motivasi sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja yang dimana karyawan yang selalu diberikan motivasi akan merasa terdorong untuk menyelesaikan tanggung jawab sebagai karyawan, sehingga dengan diberikannya motivasi yang baik maka produktivitas karyawan juga akan meningkat dengan baik (Indriani et al., 2024).

Terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang baik akan memicu motivasi kerja karyawan melalui kondisi lingkungan dengan kebersihan tempat kerja, suhu udara yang pas, penerangan yang baik serta terhindar dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja (Amalia, 2021).

Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabilalo et al., (2020) terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa kompensasi yang cukup diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan kompensasi akan memicu motivasi kerja karyawan melalui kondisi kompensasi dengan adanya gaji, insentif, bonus, serta tunjangan yang diberikan

oleh perusahaan Khasanah et al., (2024). Terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang baik akan memicu produktivitas karyawan melalui kondisi lingkungan dengan kebersihan tempat kerja, suhu udara yang pas, penerangan yang baik serta terhindar dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja. Basri, (2024). Sama halnya dengan Penelitian yang dilakukan oleh Madina et al., (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa kompensasi yang cukup di berikan oleh perusahaan akan meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan kompensasi akan memicu produktivitas karyawan melalui kondisi kompensasi dengan adanya gaji, insentif, bonus, serta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. (Fitriani & Sugiatmono, 2023).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Anwar et al., (2024) Hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri dari motivasi eksternal dan internal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Roy et al., (2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Irfan, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur. Kondisi ini dapat disimpulkan lingkungan

kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung yang dimediasi oleh motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani & Sugiartmono, 2023) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas karyawan. Ketika termotivasi, mereka jauh lebih produktif.

PT Syaukath Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan kelapa sawit. Unit usaha PT Syaukath Sejahtera memperoleh bahan baku TBS dari kebun-kebun unit PT Syaukath Sejahtera sendiri dan sebagian lagi diperoleh dari kebun-kebun rakyat atau swasta yang berada disekitarnya. Selain memproduksi CPO unit usaha PT Syaukath Sejahtera juga memproduksi PKO (Parm Kernel Oil) yang selanjutnya tidak dipasarkan melainkan akan diproses lebih lanjut ke pabrik pengolahan inti sawit di PT Syaukath Sejahtera. Produk minyak CPO yang dihasilkan PT Syaukath Sejahtera ini dipasarkan dengan system pemesanan oleh pihak konsumen dimana selanjutnya pesanan minyak sawit CPO dikirim kepada pihak konsumen.

PT. Syaukath Sejahtera sumber daya manusia menjadi hal yang penting karena karyawan berkaitan langsung dengan operasional perusahaan. Maka dari itu perusahaan lebih baik memperhatikan cara yang tepat untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada agar dapat mendorong kemajuan perusahaan serta dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu salah satu faktor yang dapat menjadi perhatian adalah Lingkungan kerja dan Kompensasi karyawan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk perusahaan terutama bagi karyawan. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan

melakukan aktivitas setiap harinya. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan, yaitu tunjangan, insentif, ataupun berupa upah. Dengan adanya kompensasi di dalam perusahaan dapat memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih produktif.

PT. Syaukath Sejahtera memiliki 116 orang karyawan yang terdiri dari 19 unit kerja, pada setiap unit kerja dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki loyalitas serta komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh mengenai data karyawan dan unit kerja yang terdapat di PT. Syaukath Sejahtera penulis sajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Data Jabatan Karyawan pada PT. Syaukath Sejahtera

No	Jabatan/Unit	Jumlah Karyawan
1	Manager	1 Orang
2	Staff HRD	1 Orang
3	KTU	1 Orang
4	Asisten Pengolahan	2 Orang
5	Asisten Bengkel	1 Orang
6	Asisten QC (Quality Control)	1 Orang
7	Mandor Pengolahan	2 Orang
8	Mandor Bengkel	1 Orang
9	Mandor Sortasi	1 Orang
10	Mandor Laboratorium	1 Orang
11	Karyawan Pengolahan	47 Orang
12	Karyawan Bengkel	16 Orang
13	Karyawan Gudang	2 Orang
14	Karyawan Sortasi	12 Orang
15	Karyawan Personalia	1 Orang
16	Karyawan Marketing	2 Orang
17	Kasir	1 Orang
18	Karyawan Keuangan	5 Orang
19	Karyawan Lab	2 Orang
Jumlah		100 Orang

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT Syaukath Sejahtera ditemukan beberapa permasalahan penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja karyawan. Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kondisi yang terjadi di PT Syaukath Sejahtera yaitu kondisi Produktivitas karyawan di PT Syaukat Sejahtera saat ini mengalami peningkatan, sedangkan kondisi kesehatan pada karyawan saat ini kurang fit dikarenakan cuaca yang sering tidak stabil dan pekerjaan yang berat yang dilakukan setiap harinya, ketika karyawan mengalami kondisi tersebut, maka mereka akan kesulitan untuk bekerja secara maksimal. Berdasarkan fenomena tersebut terdapat pertanyaan mendasar, apakah dapat dikatakan lingkungan kerja berpengaruh atau tidak terhadap produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat dikerjakan secara optimal, sehat, aman, dan kenyamanannya terjaga. Kondisi lingkungan di PT. Syaukat Sejahtera pegawainya ada yang bekerja di dalam ruangan dan ada juga yang berada di luar ruangan, antara lain di dalam kantor, di lapangan tempat penurutan buah sawit, di dalam pabrik, dan di kebun sawit yang bekerja untuk menanam bibit sawit. Oleh karena itu masing-masing karyawan mengalami lingkungan kerja yang berbeda, di PT. Syaukath Sejahtera terdapat permasalahan lingkungan kerja pada karyawan di luar

ruangan yaitu suhu udara, suara bising dan hubungan antara rekan kerja lainnya maupun atasan. Sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan.

Kompensasi adalah imbalan yang berupa gaji, insentif, asuransi, ekstra cuti, barang ataupun fasilitas dari perusahaan tempat karyawan bekerja. Pada PT. Syaukat Sejahtera kompensasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan sangatlah lengkap. Tetapi ada sedikit yang kurang yaitu kurangnya bonus tahunan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Akibat dari kurangnya bonus tahunan yang diberikan memicu kurangnya semangat karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan kondisi produktivitas saat ini meningkat, hal tersebut bertolak belakang dengan teori yang ada. Berdasarkan fenomena tersebut terdapat pertanyaan mendasar, apakah dapat dikatakan Kompensasi berpengaruh atau tidak terhadap produktivitas karyawan.

Motivasi kerja merupakan mendorong setiap karyawan untuk menyelesaikan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, ada kalanya karyawan mengalami motivasi kerja yang tinggi, dan ada kalanya juga karyawan mengalami menurunnya motivasi kerja karyawan. Pada PT. Syaukath Sejahtera terdapat penyebab menurunnya motivasi kerja karyawan salah satunya ialah tidak puas dengan penghasilan. Walaupun karyawan awalnya setuju dengan penawaran upah yang telah dijukan di awal rekrutmen, namun ada masanya karyawan akan merasa jerih payah yang dikeluarkan saat bekerja tidak sebanding dengan upah yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut menjadi faktor menurunnya motivasi kerja karyawan pada PT. Syaukath Sejahtera, Gandapura, Bireuen.

Bedasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas maka permasalahan yang akan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang diduga mempunyai pengaruh produktivitas karyawan dengan motivasi kerja pada PT. Syaukat sejahtera, Gandapura, Bireuen. Maka berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini lebih lanjut menjadi penelitian ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap produktivitas karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen”**.

1.2 Perumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen?

6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen.

7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penulis mengharapkan dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat, menambah ilmu dan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Memberikan sumbangan pemikiran tentang lingkungan kerja dan kompensasi sehingga dari kegiatan tersebut diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan pada PT. Syaukaht Sejahtera dalam menjaga motivasi kerja dan produktivitas karyawan sehingga PT. Syukath Sejahtera bisa meningkatkan produktivitas karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen penting bagi karyawan untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Dengan pertimbangan yang baik dapat menumbuhkan lingkungan yang dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Hal ini juga dapat berdampak pada etika kerja karyawan merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Semua aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan bertujuan untuk menghasilkan pekerjaan karyawan yang diinginkan dan memenuhi tujuan bisnis. Setiap bisnis akan membutuhkan hasil kerja karyawannya untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap profitabilitas perusahaan secara keseluruhan. Peningkatan kerja secara maksimal dan memanfaatkan keahlian para pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan, terciptanya lingkungan kerja berkinerja tinggi akan memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan (Iqbal et al., 2024).

Salah satu variabel yang paling banyak digunakan oleh peneliti untuk menilai kondisi aktibel yang paling banyak digunakan oleh peneliti untuk menilai kondisi aktivitas tempat kerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan memberi kenyamanan bagi karyawan untuk bekerja dan yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu kondisi lingkungan yang

menyenangkan juga mempengaruhi Selain itu kondisi lingkungan yang menyenangkan juga mempengaruhi mentalitas karyawan agar semangat dalam bekerja. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan merasa baik-baik saja dengan tempat kerjanya di mana pun mereka bekerja. Pada saat itu pekerja akan merasa aman dan nyaman, sehingga karyawan tersebut akan merasa betah dan menjadi lebih produktif. Kondisi seperti inilah yang oleh semua perusahaan agar waktu kerja dapat digunakan dengan sebaik mungkin dan efisien (Amri et al., 2022).

Lingkungan kerja yang baik disebut sebagai lingkungan kerja yang kondusif, namun yang pasti adanya komunikasi tingkat kepercayaan antara pimpinan perusahaan dan karyawan secara langsung maupun tidak langsung dapat mendukung keberlangsungan suasana lingkungan kerja yang lebih kondusif. Selain itu memiliki visi dan tujuan yang mampu memberikan, menambah, sekaligus menjamin setiap individu yang bekerja (karyawan) maupun orang lain (tamu, kontraktor, dan lain sebagainya) dapat merasakan rasa aman dan nyaman, meningkatkan kepedulian antar karyawan, dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari pengusaha (pimpinan) perusahaan yang harus memenuhi persyaratan-persyaratan terkait keselamatan lingkungan kerja (Amri et al., 2022).

Lingkungan kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik menimbulkan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan para karyawan untuk bekerja secara optimal, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan dan organisasi (Chaerudin et al., 2020). Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan di mana karyawan bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif (Chaerudin et al., 2020).

Adapun definisi di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar karyawan yang bekerja baik secara material atau immaterial yang berpotensi tidak penting, secara langsung atau dengan implikasi, memengaruhi mereka sendiri dan pekerjaan mereka di tempat kerja. Tempat kerja yang nyaman yang mendukung pelaksanaan pekerjaan akan membuat perasaan terpenuhi bagi karyawan di perusahaan tempatnya bekerja. Dengan kerja yang nyaman, karyawan juga dapat merasa terlindungi dan munculnya sifat setia kepada perusahaan maupun organisasi, sehingga ini menjadikan keuntungan besar bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas khususnya dari segi efisiensi biaya sumber daya manusia (Amri et al., 2022).

2.1.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, wama dan lain-lain

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya. kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Irawan (2017) dalam (. A. I. K. Sari et al., 2021), diantaranya sebagai berikut:

1. Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang mempengaruhi jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika 34 ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.

2. Kebersihan

Lingkungan kerja secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

3. Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

4. Pertukaran Udara

Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

5. Jaminan Terhadap Keamanan

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam berkerja.

6. Kebisingan

Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

7. Tata Ruang

Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptannya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam pembahasan ini menurut Agutiawan, (2018) adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan dan pencahayaan yang memadai.

Penerangan atau pencahayaan berperan besar dalam menimbulkan suasana hati seseorang. Pencahayaan yang buruk akan membuat suasana ruangan menjadi muram.

- b. Tingkat kebersihan dan kenyamanan tempat kerja.

Lingkungan kerja yang bersih akan meningkatkan rasa nyaman. Untuk tetap menjaganya bersih pun, tentu saja, diperlukan kerja sama dari setiap karyawan lainnya selain tim cleaning service.

- c. Kelengkapan fasilitas peralatan kerja.
- d. Keamanan lingkungan kerja.
- e. Hubungan karyawan dengan pimpinan.
- f. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya.

Menurut Parlinda dan Wahyudin (2010) dalam Logahan et al., (2019) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

1. Perlengkapan kerja, adalah segala sesuatu yang berada di perusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain.
2. Pelayanan kepada pegawai, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada pegawai, misalnya peyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan.

3. Kondisi kerja, adalah segala yang berada di perusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara.
4. Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan relasi antarsesama misalnya kerja sama antar pegawai dan atasan.

Adapun menurut Sedarmayanti (2018) hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, di antaranya adalah :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur / suhu di tempat kerja.
3. Kelembaban di tempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja
Bau tidak sedap di tempat kerja (Rosminah, 2021).

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Definisi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan hal riskan jika disepelekan oleh perusahaan. Kompensasi juga menentukan keberadaan seorang karyawan di lingkungan kerja, kepuasan seorang karyawan kepada perusahaan, dan produktivitas seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Demi kelangsungan perusahaan, karyawan memiliki peran penting dalam melakukan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan dan

sasaran perusahaan. Dalam hal ini diharapkan manajemen tidak mengesampingkan apa yang sudah menjadi kewajiban karyawan untuk memperoleh gaji sesuai apa yang dirinya berikan kepada perusahaan. Dengan begitu manajemen perusahaan perlu untuk lebih memperhatikan kompensasi karyawan, guna produktivitasnya meningkat secara signifikan. Mereka bekerja untuk mendapatkan uang agar semua kebutuhan yang dibutuhkan dapat terpenuhi.

Maka yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan adalah memperhatikan kebutuhan karyawannya. Lebih spesifik lagi dalam penerapan berapa gaji yang diberikan karyawannya dilihat dari klasifikasi tugas dan jabatannya. Dalam hal kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sudah selayaknya, karyawan akan terus mengasah kinerjanya melalui produktivitasnya dalam bekerja. Tanggung jawab ini yang dibutuhkan oleh perusahaan. Suatu organisasi akan berupaya meningkatkan produktivitasnya untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan (Roy et al., 2024).

Kompensasi adalah salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja dari seorang karyawan. Karena ketika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan hasil kerja dari karyawan maka karyawan akan merasa pekerjaan yang dihasilkannya itu dihargai oleh perusahaan sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai. Kompensasi yang diberikan oleh setiap perusahaan berbeda-beda ada yang berupa gaji atau upah, ada yang memberikan kesejahteraan karyawan seperti memberikan THR dan jaminan kesehatan dan ada yang memberikan berupa bonus (Yulianti et al., 2024).

Pentingnya memperhatikan kebutuhan karyawan terkait pemberian kompensasi adalah untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan semangat. Menurut Suryani & FoEh, (2019) kompensasi adalah memberikan imbalan kepada karyawan berupa uang atau barang sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Hal ini harus dilakukan dengan prinsip yang adil dan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan serta memenuhi kebutuhan primer mereka sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

Menurut Sabrina & Sulasmi (2021) terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, mulai dari faktor internal organisasi yang terdiri dari dana organisasi dan serikat pekerja, dan juga faktor pribadi karyawan yang terdiri dari produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman, dan jenis pekerjaan, dan faktor terakhir yaitu faktor eksternal organisasi yang terdiri dari penawaran dan permintaan kerja, biaya hidup yang besar, kebijaksanaan pemerintah, dan kondisi perekonomian.

Menurut Hasibuan (2019) dimensi kompensasi yaitu kompensasi Langsung yang terdiri dari indikator Gaji dan Upah Insentif, dan dimensi kompensasi tidak langsung terdiri dari indikator tunjangan dan kompensasi tambahan seperti fasilitas kerja. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan dengan apa yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

2.1.2.2 Jenis-jenis Kompensansi

Menurut Hasibuan (2019) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*) yang terdiri dari:

a. Gaji

Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

b. Upah

Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

c. Upah Insentif

Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan) yang berupa *benefit* dan *service*. *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti

tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, mushala, olahraga, dan darmawisata (Risnawati, 2020).

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.
2. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.
4. Produktivitas Kerja Karyawan.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres.
6. Biaya Hidup/Cost of Living.
7. Posisi Jabatan Karyawan.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.
9. Kondisi Perekonomian Nasional.
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.
11. Jika Jenis dan Sifat Pekerjaan Termasuk Sulit/Sukar (Risnawati, 2020).

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2019) kompensasi non finansial dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi Langsung
 - a. Gaji
 - b. Insentif

2. Kompensasi Tidak Langsung

- a. Fasilitas Kantor
- b. Tunjangan Hari Raya
- c. Tunjangan Kesehatan
- d. Seragam

Menurut Rivai (2011) kompensasi non finansial di bedakan menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi Non Finansial Berkaitan dengan Kepuasan Kerja
 - a. Peluang Promosi
 - b. Prestasi Kerja
2. Kompensasi Non Finansial Berkaitan Dengan Lingkungan Pekerjaan
 - a. Nyaman dalam bertugas
 - b. Bersahabat dan mempunyai teman kerja
 - c. Kondusif(Carolina et al., 2023)

Menurut Veithzal Rivai (2011) dalam Syafrizal (2021) indikator Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*payfor performanceplan*). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

4. Kompensasi tidak langsung (*fringebenefit*)

Kompensasi tidak langsung (*Fringebenefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/ menciptakan, memelihara, dan

mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Stephen P. Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Menurut Judge (2020), menyatakan aspek aspek motivasi kerja adalah mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat (Ilim et al., 2024).

Rizky (2022) motivasi adalah subjek pekerja, kreativitas tinggi dan kekuatan agregat, keyakinan diri, ketegangan terhadap ketegangan, kewajiban dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki sifat kompetitif, kreatif dalam memakai lukisan, kualitas pekerjaan akan meningkat dari hari ke hari, tanggung jawab yang

memematuhi jam operasional dapat diselesaikan dengan kapasitas, inisiatif kerja yang berlebihan dapat mendorong prestasi kerja, loyalitas dan kejujuran, menjalin hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan, memperoleh karakter impian dan keinginan organisasi, serta menghadirkan statistik yang benar dan tepat.

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk memaksimalkan tercapainya prestasi kerja. Timbuknyan motivasi karyawan atau semangat kerja pada dasarnya merupakan sikap mental individu atau kelompok yang terdapat dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya karena adanya keinginan untuk memperoleh suatu tujuan atau mengharapkan suatu kebutuhan hidup sehingga mendorong mereka bekerja untuk lebih baik dan lebih produktif.

Robbins (2020) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan Intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Siagian (2018), dalam kehidupan berorganisasi termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin yang setiap hari berkontak langsung dengan bawahan di tempat kerja (D. L. Sari & Faisal, 2024).

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain (Widodo & Sari, 2024).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri karyawan, maupun dari luar diri karyawan untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Erri & Fajrin (2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai, yaitu :

- a. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolokan pegawai di berbagai instansi, muncul nya untuk rasa, pemogokan dan lain-lain.
- b. Faktor ekstern yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Mangkunegara(2017) menyebutkan indikator-indikator motivasikerja adalah sebagai berikut :

a. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

b. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

c. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

d. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

e. Pekerjaan menantang yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya (Widodo & Sari, 2024).

Indikator Motivasi kerja menurut Sondang P siagian (2008:) dalam (S. A. Dewi & Trihudyamanto, 2020) terdiri dari 8 yaitu:

1. Daya pendorong, pemimpin memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.
2. Kemauan, pegawai harus mau melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya sesuai dengan hatinya.
3. Kerelaan, dalam melakukan pekerjaan harus ikhlas dan rela mengorbankan waktu untuk menyelesaikan tugasnya.

4. Membentuk keahlian, harus mampu mengubah kemahiran menjadi sebuah ilmu baru.
5. Membentuk ketrampilan, kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara kompleks dan rapi.
6. Tanggung jawab, harus melakukan sesuatu yang telah menjadikan tugasnya untuk diselesaikan.
7. Kewajiban, sesuatu kewajiban yang harus di laksanakan dan dibebankan.
8. Tujuan, bagaimana cara pemimpin mengatur dan memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Indikator yang dapat digunakan dalam mengukur motivasi menurut Robbins (2015) antara lain sebagai berikut:

1. Faktor intrinsik, yakni faktor motivasi yang ada di dalam diri seseorang, yaitu kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian
2. Faktor ekstrinsik, yakni faktor motivasi yang diperoleh dari luar diri seseorang, yaitu pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan kondisi kerja{Formatting Citation}

2.1.4 Produktivitas Karyawan

2.1.4.1 Definisi Produktivitas Karyawan

Setiap perusahaan selalu berusaha menjamin keberhasilan karyawannya dengan produktivitas setinggi-tingginya. Produktivitas kerja karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan perusahaan yang sangat penting bagi perusahaan. Karena semakin tinggi produktivitas karyawan pada perusahaan maka berarti keuntungan dan produktivitas perusahaan tersebut akan meningkat. Produktivitas biasanya

didefinisikan sebagai rasio *output* (barang atau jasa) terhadap *input* (pekerjaan, bahan, uang). Menurut Sutrisno (2019), produktivitas merupakan ukuran efisiensi produksi. Perbandingan hasil dan hasil masukan. *Input* seringkali terbatas pada tenaga kerja, sedangkan *output* diukur dalam satuan fisik berupa nilai. Secara sederhana pengertian produktivitas menurut Hasibuan (2018) adalah perbandingan hitung antara jumlah yang diproduksi dengan sumber daya yang digunakan dalam setiap proses produksi. Sumber daya manusia merupakan unsur paling strategis dalam organisasi yang harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas tenaga kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Siagian & Pohan, 2024).

Produktivitas kerja merupakan masalah yang penting dalam perusahaan dan menentukan kelangsungan usaha suatu perusahaan. Dua aspek vital dari produktivitas adalah efisiensi yang berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan tersebut dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan dan efektifitas yang berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil-hasil yang diharapkan atau tingkat keluaran itu dapat tercapai. Sehingga, produktivitas kerja sangat tergantung dari sumber daya manusia yang bekerja dan memiliki ruang lingkup yang lebih baik. Sebagaimana dalam doktrin pada konferensi Oslo 1984 yang dikutip Muchdarsyah Sinungan (2005) mengemukakan bahwa “Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit”. Pengertian produktivitas kerja karyawan bukanlah merupakan hasil yang tercipta dengan sendirinya akan

tetapi harus diupayakan oleh karyawan yang diharapkan dapat terlibat dalam program perusahaan sehingga dapat mengetahui apa yang diminta oleh perusahaan dari kerja yang dilakukan dan bersedia melaksanakan apa yang dibebankan kepada karyawan. Untuk mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang lebih tinggi, perusahaan tersebut perlu menumbuhkan semangat kerja dan kegairahan kerja dari karyawan.

Produktivitas kerja karyawan juga tidak lepas dari tindakan atau perilaku karyawan untuk patuh pada peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan bekerja dengan baik apabila dia memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan, ini berarti dia harus patuh terhadap apa yang ditentukan oleh perusahaan, dalam hal ini perlu adanya kedisiplinan. Disiplin dalam pengertian ini didefinisikan sebagai sikap kejiwaan dari seseorang yang senantiasa berhubungan untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan. Dengan disiplin kerja, karyawan dapat menghargai waktu, tenaga dan biaya sehingga kerja yang dilakukan menjadi maksimal. Hasil yang dicapai dari kerja yang dilakukan adalah hal yang ingin dicapai melalui produktivitas kerja karyawan. Berbicara mengenai hasil maka tidak akan lepas dari kemampuan kerja karyawan. Sulit dibayangkan seseorang dapat mencapai hasil baik tanpa diiringi dengan kemampuan yang dimiliki seseorang tersebut (Zulfriandri, 2020).

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kinerja nyata nilai (*output*) barang/jasa dengan pengorbanan (*input*) yang dilakukan seseorang/organisasi untuk mencapai suatu tujuannya dimana produktivitas ini dikaitkan dengan efektif tidaknya penggunaan SDM dan sarana alatnya pada

proses produksi. Produktivitas kerja ini dinilai sebagai nilai perbandingan dari hasil kinerja antara waktu dengan hasil produksi aktual. Secara teknis produktivitas ini merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan SDM operasionalnya menggunakan persatuan waktu dan alat yang dijadikan titik nilai untuk tujuan sasaran kegiatan yang lebih besar (Hasna et al., 2021).

Menurut Hanaysha (2019) produktivitas merupakan kemampuan karyawan untuk mencapai tugas tertentu dengan kecepatan dan kualitas yang dihasilkan sesuai dengan standar, biaya tertentu sehingga terciptanya efisiensi dan efektifitas pemanfaatan SDM dalam organisasi. Dengan demikian produktivitas kerja ini telah menjadi dan merupakan tantangan baru yang sangat penting guna menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam bidangnya di perusahaan. Produktivitas kinerja karyawan ini adalah produktivitas yang memiliki dua dimensi yakni efektivitas pencapaian untuk kerja yang maksimal dan efisiensi bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Pada pandangannya sendiri produktivitas ini mencakup sikap, pikiran dan mental tertentu dalam produksinya yang memandang bahwa kehidupan dalam segi cara kerja maupun hasilnya dari hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dapat disimpulkan bahwasanya produktivitas adalah pencapaian atas kinerja yang efisien dan efektif oleh karyawan sebagai rasio hasil kerja tujuan perusahaan (Hasna et al., 2021).

Secara umum, produktivitas kerja adalah mengukur kualitas dan kuantitas dalam satuan tertentu untuk mencapai hasil secara efektif. Dengan demikian, produktivitas ini berkaitan dengan *input* dan *output*. Produktivitas kerja

merupakan sebuah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan (Riadi, 2019). Produktivitas kerja adalah suatu ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

Produktivitas kerja adalah kemampuan baik seseorang ataupun sekelompok orang yang bertujuan guna menghasilkan produk, yang dapat berupa barang maupun jasa yang secara kuantitatif dan kualitatif yang dari waktu ke waktu semakin bertambah. Menurut Putri (2021) produktivitas kerja adalah menghasilkan suatu produk dalam satuan waktu tertentu yang merupakan suatu ukuran keberhasilan yang dilakukan oleh pekerja.

Menurut Robbin et all, (2018) produktivitas merupakan satu ukuran kinerja termasuk didalamnya efisiensi, efektivitas dan hal ini berkaitan dengan kerja individu maupun kelompok dimana ada suatu dorongan untuk berusaha mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Menurut Nasution (2019) produktivitas merupakan istilah dari kegiatan produksi dengan perbandingan antara hasil kegiatan (*output*) untuk membuat hasil (*input*). Dimana dengan peningkatan produktivitas akan menghasilkan pendapatan karyawan yang meningkat serta dapat menambah daya beli masyarakat sekitar.

Menurut Marwansyah (2016) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Produktivitas tenaga kerja adalah suatu konsep

dimana terjadi adanya keterkaitan antara seorang sumber tenaga kerja dengan hasil satuan waktu, menunjukkan produk yang dibutuhkan lebih tinggi melalui standar yang di tetapkan. Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif (Rismawaty & Pradiani, 2023).

Dari defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas dapat dikatakan sebagai nilai output dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan niali-nilai input. Produktivitas kerja biasanya dinyatakan sebagai imbangan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam melakukan pekerjaan. berhubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kinerja hari besok harus lebih baik dari hari ini.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sustrisno (2019)ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Pelatihan latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan denganketerampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkapakan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat

memperkecil untuk meningkatkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai pengaruh yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Pengaruh antara atasan dan bawahan

Pengaruh atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

2.1.4.3 Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut Sustrisno (2019) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas dibebankan kepada mereka.

b. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemaren. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

c. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.

Tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan (Lidwana et al., 2020).

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2016) dalam (Fuaddi & Amenda, 2023) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalismereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas dibebankan kepada mereka.

b. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemaren. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

c. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing- masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.Tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada giliranannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

2.2 Hubungan Variabel

2.2.1 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada pada tempat kerja, baik itu bersifat fisik maupun non fisik, yang mempengaruhi motivasi kerja. Terpenuhiya lingkungan kerja yang baik akan membawa kinerja yang baik dari pegawai. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak baik akan berpengaruh pada motivasi kerja itu sendiri. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja organisasi dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas motivasi kerja. Lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan (Amalia, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Demikian pula dengan penelitian (Ahiruddin et al., 2020) yang menguji lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

2.2.2 Hubungan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi yang lebih besar dari karyawannya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola kompensasi dengan baik sehingga bisa memenuhi persyaratan adil dan layak. Dengan pelaksanaan pemberian Kompensasi yang

adil dan layak, karyawan akan senang dalam berkeja dan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik, sehingga tujuan perusahaan tercapai (Mubarq & Zulkarnaen, 2017).

Pada Penelitian (Mubarq & Zulkarnaen, 2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khasanah et al., 2024) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

2.2.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Karyawan

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus di perhatikan, misalnya ruang kerja yang nyaman, kondisi kerja yang aman, suhu ruangan yang tetap, pencahayaan yang memadai, dan hubungan dengan rekan kerja yang baik. Ketika hal tersebut terpenuhi oleh suatu perusahaan, maka akan menimbulkan kepuasan karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam perusahaan juga akan mendukung tingkat kinerja para karyawan. Apabila dalam lingkungan kerja sekitar memberikan kesan yang tidak nyaman, maka karyawan akan merasa malas untuk bekerja. Hal ini, sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Nitisemito (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dipikul oleh setiap karyawan (Basri, 2024).

Pada penelitian (Basri, 2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2.2.4 Hubungan Kompensasi terhadap Produktivitas karyawan

Menurut Kasmir dan Jakfar (2012) dalam (Alam & Sarpan, 2024) menyatakan kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima para tenaga kerja atau karyawan atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Jadi, kompensasi merupakan suatu ukuran nilai atau karya para karyawan yang diterima melalui balas jasa atas keikutsertaannya pada pencapaian tujuan perusahaan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial dimensi. Kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi langsung dan tidak langsung. Pada penelitian Ilham (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Demikian pula pada penelitian (Fitriani & Sugiatmono, 2023) hasil juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas karyawan.

2.2.5 Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama Hasibuan (2013) dalam (Anwar et al., 2024). Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang akan muncul disebabkan oleh rasa keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Indikator dalam motivasi kerja seperti, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, adanya umpan balik atas pekerjaan yang dilakukannya dan bekerja dengan memperoleh insentif.

Pada Penelitian (Anwar et al., 2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Karyawan.

2.2.6 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Menurut Afandi (2018) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penerangan, kebersihan dan alat-alat perlengkapan kerja”. Lingkungan kerja yang berkualitas akan membuat karyawan memiliki kegairahan kerja dan pada akhirnya mendorong efisiensi, motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Irfan, 2022) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur. Kondisi ini dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung yang dimediasi oleh motivasi.

2.2.7 Hubungan Kompensasi terhadap Produktivitas dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.

Peningkatan sumber daya manusia telah meningkatkan produktivitas perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia harus menumbuhkan motivasi intrinsik untuk meningkatkan produksi. Membayar kompensasi yang layak mungkin memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Ketika karyawan berpikir bahwa mereka dibayar dengan pantas, mereka bekerja lebih banyak. Hasil ini mendukung (Ridlo et al., 2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi yang berbentuk insentif keuangan meningkatkan semangat kerja pekerja. Dengan demikian, kenaikan kompensasi dapat mempengaruhi upaya pekerja. Namun, kompensasi yang tidak tepat dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas staf. Karyawan mengharapkan gaji mereka untuk menutupi makanan, minuman, pakaian, dan perumahan. Dunia usaha harus memberikan perhatian khusus pada kompensasi karyawan untuk memastikan bahwa gaji minimum dapat menutupi pengeluaran yang dibutuhkan karyawan. Ketidakmampuan memenuhi kebutuhan dasar mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, kompensasi yang adil dan memadai sangat penting agar karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Apresiasi memotivasi karyawan untuk bekerja lebih banyak, yang meningkatkan output dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hasil tersebut mendukung (Ridlo et al., 2022) yang menemukan bahwa tingkat gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil-hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan acuan dan perbandingan serta kajian pada penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
(Azizah, 2019)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri. Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan maupun tidak langsung yang dimediasi oleh motivasi.	Tidak menggunakan PT Syaukath Sejahtera sebagai objek penelitian dan tidak menggunakan model Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS.
(Irfan, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan,	Hanya menggunakan lingkungan kerja sebagai

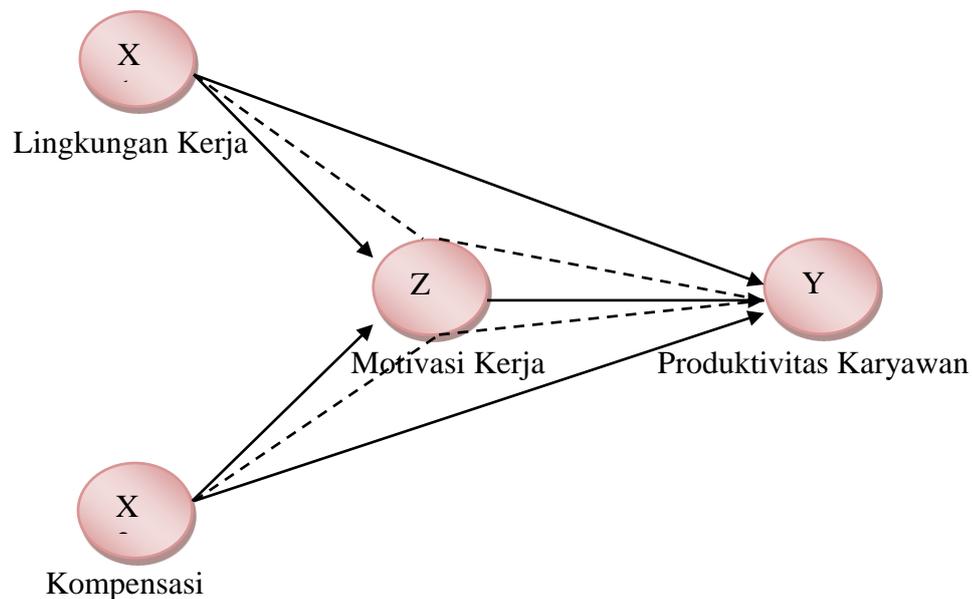
Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
	Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening	disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur. Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung yang dimediasi oleh motivasi.	variabel independen dan tidak menggunakan PT Syaukath Sejahtera sebagai objek penelitian.
(Tutus et al., 2022)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening	Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung Kompensasi serta Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja.	Tidak menggunakan PT Syaukath Sejahtera sebagai objek penelitian dan tidak menggunakan model Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS.
(Solehati et al., 2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak mempengaruhi variabel produktivitas karyawan. Variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel produktivitas karyawan. Variabel disiplin kerja mempengaruhi	Hanya menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel

Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
	Kerjaterhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt.XYZ	variabelproduktivitas karyawan.	independen dan tidak menggunakan variabel intervening serta tidak menggunakan model Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS.
(Fitriani & Sugiatio, 2023)	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT.Cieasta Mandiri Sejahtera	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan (Y). Ketika termotivasi (Z), mereka jauh lebih produktif (Y). Investigasi Sobel mengenai pengaruh kompensasi pekerja terhadap produktivitas, dengan motivasi sebagai moderatonya, menghasilkan beberapa hasil yang signifikan	Hanya menggunakan kompensasi sebagai variabel independen dan tidak menggunakan PT Syaukath Sejahtera sebagai objek penelitian, serta tidak menggunakan model Partial Least Square (PLS) dengan

Penulis	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
			bantuan perangkat lunak Smart PLS.
	The influencen of competence, compensation and leadership style on performance through job satisfaction at the inspectorate general of the ministry of agriculture	The results of the study show that job satisfaction can mediate the effect of competence, compensation, and leadership style on employee performance. Then job satisfaction can have a positive and significant impact on employee performance.	only using compensation as an independent variable, and both using mediating variables

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. biasanya kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya, Berdasarkan teori-teori yang dijadikan referensi dalam penelitian penulis, maka kerangka konseptual penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, baru didasarkan pada teori yang relevan. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap motivasi Kerja pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen.
2. Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen.

4. Kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen
5. Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas karyawan pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen.
7. Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen.

BAB 3

METOD PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan dengan mempermudah memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan pada PT.Syaukath Sejahtera yang berada di Desa Cot Jabet, Kec. Gandapura Kabupaten Bireuen, Aceh.

Objek penelitian merupakan fenomena yang menjadi perhatian pada penelitian, objek penelitian ini menjelaskan dari objek yang akan diteliti agar memperoleh gambaran yang jelas pada penelitian tersebut , lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Syaukath Sejahtera Gandapura, Bireuen.

3.2 Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dimana data dikumpulkan melalui pengukuran dengan menggunakan metode yang dapat dihitung, seperti survei, eksperimen, atau analisis statistik. Penelitian bertujuan untuk menemukan hubungan kausal atau korelasional antara variabel yang diteliti dan menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis. Rancangan penelitian ini dibuat untuk memastikan bahwa penelitian dilaksanakan dengan cara yang sistematis dan terorganisir, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang akurat dan valid. Dalam rancangan penelitian ini terdapat beberapa elemen yang ditetapkan yaitu tujuan penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, teknik analisis data, waktu dan sumber daya yang tersedia untuk melakukan

penelitian. Adapun jenis rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian survei, korelasional dan kualitatif.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi penelitian adalah kumpulan seluruh individu, objek, atau unit analisis yang menjadi sasaran penelitian dan memiliki karakteristik yang sama atau serupa. Populasi penelitian dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, benda mati, atau data-data yang tersedia. Pengertian populasi penelitian ini banyak digunakan dalam berbagai disiplin ilmu, termasuk dalam penelitian sosial, kesehatan, ekonomi, dan lain sebagainya. (Creswell, 2014)

Populasi dalam penelitian ditentukan dengan cermat dan seksama sehingga diharapkan hasil penelitian nantinya dapat diandalkan dan generalisasi yang dibuat bisa tepat sasaran. Populasi penelitian bisa terdiri seluruh karyawan pada PT. Syaukath Sejahtera. Adapun jumlah populasi secara lengkap ditampilkan dalam Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Jumlah Populasi Penelitian

No	Jabatan/Unit	Jumlah Karyawan
1	Manager	1 Orang
2	Staff HRD	1 Orang
3	KTU	1 Orang
4	Asisten Pengolahan	2 Orang
5	Asisten Bengkel	1 Orang
6	Asisten QC (Quality Control)	1 Orang
7	Mandor Pengolahan	2 Orang
8	Mandor Bengkel	1 Orang
9	Mandor Sortasi	1 Orang
10	Mandor Laboratorium	1 Orang
11	Karyawan Pengolahan	47 Orang

No	Jabatan/Unit	Jumlah Karyawan
12	Karyawan Bengkel	16 Orang
13	Karyawan Gudang	2 Orang
14	Karyawan Sortasi	12 Orang
15	Karyawan Personalia	1 Orang
16	Karyawan Marketing	2 Orang
17	Kasir	1 Orang
18	Karyawan Keuangan	5 Orang
19	Karyawan Lab	2 Orang
	Jumlah	100 Orang

3.3.2 Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian kecil dari populasi penelitian yang dipilih untuk dijadikan objek atau subjek penelitian. Sampel dipilih sebagai representasi atau gambaran dari populasi secara keseluruhan, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dari sampel dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih besar. (Sekaran dan Bougie, 2016).

Adapun pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini menggunakan populasi sebagai sampel jenuh. Sampling jenuh teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di PT. Syaukath Sejahtera yang berjumlah 100 orang.

3.4 Variabel Penelitian

3.4.1 Kategori Variabel

Variabel penelitian adalah konsep atau karakteristik yang dapat berubah atau bervariasi dalam suatu penelitian dan dapat diukur atau diamati. Variabel penelitian dapat berupa karakteristik individu, kelompok, atau objek yang menjadi fokus penelitian dan diteliti untuk menemukan hubungan atau pengaruh antara

variabel satu dengan variabel yang lain. (Suharsimi, 2019). Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independen/Eksogen variabel)

Variabel bebas adalah variabel yang dianggap mempengaruhi atau menjadi sebab terjadinya perubahan pada variabel terikat dalam suatu penelitian. Variabel bebas juga sering disebut sebagai variabel independen. (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu: (1) Lingkungan Kerja, dan (2) Kompensasi.

2. Variabel Terikat (Dependen/Endogen Variabel)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil dari variabel bebas dalam suatu penelitian. Variabel terikat juga sering disebut sebagai variabel dependen. Variabel terikat biasanya merupakan variabel yang diukur atau diamati dalam penelitian. Variabel terikat dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar efek dari variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu penelitian. Variabel terikat sering digunakan dalam penelitian kuantitatif, terutama dalam analisis regresi dan eksperimen. (Creswell, 2014). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu Produktivitas Karyawan.

3. Variabel Perantara (Mediasi/Intervening)

Variabel intervening adalah variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam suatu penelitian. Variabel intervening juga sering disebut sebagai variabel mediasi. Variabel intervening seringkali digunakan dalam penelitian-penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, terutama dalam analisis regresi dan pemodelan persamaan struktural. Variabel

intervening dapat membantu untuk memahami mekanisme atau proses yang terjadi di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga dapat memberikan penjelasan yang lebih mendalam mengenai hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. (Hayes, A. F. 2018). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel intervening yaitu Motivasi Kerja.

3.4.3 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2
DefinisidanIndikatorOperasionalVariabelPenelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja merupakan komponen penting bagi karyawan untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Dengan pertimbangan yang baik dapat menumbuhkan lingkungan yang dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih keras.	1. Penerangan dan pencahayaan yang memadai. 2. Tingkat kebersihan dan kenyamanan tempat kerja. 3. Kelengkapan fasilitas peralatan kerja. 4. Keamanan lingkungan kerja. 5. Hubungan karyawan dengan pimpinan. 6. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya. (Sari et al., 2021)
2.	Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	1. Kompensasi Langsung a. Gaji b. Insentif 2. Kompensasi Tidak langsung a. Fasilitas Kantor b. Tunjangan Hari Raya c. Tunjangan Kesehatan

No	Variabel	Definisi	Indikator
			d. Seragam (Hasibuan 2019)
3.	Motivasi kerja (Z)	Menurut (Hasibuan 2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang untuk Maju 4. Pengakuan atas Kinerja 5. Pekerjaan menantang yang menantang (Widodo & Sari 2024)
4.	Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas kerja karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan perusahaan yang sangat penting bagi perusahaan. Karena semakin tinggi produktivitas karyawan pada perusahaan maka berarti keuntungan dan produktivitas perusahaan tersebut akan meningkat.	1. Kemampuan 2. Semangat Kerja 3. Meningkatkan Hasil yang dicapai 4. Pengembangan Diri (Sutrisno 2019)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab (Sujarweni, 2020). Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh karyawan pada PT. Syaukath Gandapura Bireuen.

3.5.1 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan

persepsiseseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2019). Pada skala likert, variabel diukur dengan menjabarkan indikator yang dimiliki variabel. Kemudian, indikator tersebut menjadi pokok kesepakatan dalam menyusun instrumen yang berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap pertanyaan yang menggunakan skala likert memiliki gradasi, dari sangat positif hingga sangat negatif. Berikut merupakan bentuk pengukuran skala likert pada penelitian ini :

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

No	Pertanyaan	Skor
1.	SangatSetuju(SS)	5
2.	Setuju(S)	4
3.	Netral(N)	3
4.	TidakSetuju(TS)	2
5.	Sangat TidakSetuju(STS)	1

3.5.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau metode yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data atau informasi yang dibutuhkan. Instrumen penelitian dapat berupa kuesioner, wawancara, observasi, atau pengukuran. Instrumen penelitian yang tepat dan valid sangat penting untuk memastikan keakuratan data yang dikumpulkan dan hasil yang diperoleh dari penelitian. (DeVellis, R. F. 2019).

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data yang disebarkan kepada responden dengan secara manual. Adapun kuesioner dalam penelitian ini dirancang berdasarkan kisi-kisi dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja

Adapun kisi-kisi instrument variabel lingkungan kerja adalah seperti ditampilkan dalam Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.4
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Jumlah item
1.	Penerangan dan pencahayaan yang memadai	1
2.	Tingkat kebersihan dan kenyamanan tempat kerja	2,3
3.	Kelengkapan fasilitas peralatan kerja	4
4.	Keamanan lingkungan kerja	5,6
5.	Hubungan karyawan dengan pimpinan	7,8
6.	Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya	9,10
	Jumlah item	10

2. Variabel Kompensasi

Adapun kisi-kisi instrument variabel Kompensasi adalah seperti ditampilkan dalam Tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.5
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompensasi

No.	Indikator	Jumlah item
1.	Gaji	1,2
2.	Insentif	3,4
3.	Fasilitas kantor	5,6
4.	Tunjangan hari raya	7
5.	Tunjangan kesehatan	8,9
6.	Seragam	10
	Jumlah item	10

3. Variabel Motivasi Kerja

Adapun kisi-kisi instrument variabel Motivasi Kerja adalah seperti ditampilkan dalam Tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.6
Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

No.	Indikator	Jumlah item
1	Tanggung jawab	1,2
2	Prestasi kerja	3
3	Peluang untuk maju	4,5
4	Pengakuan atas kinerja	6,7
5	Pekerjaan menantang yang menantang	8,9
	Jumlah item	9

4. Produktivitas Kerja

Adapun kisi-kisi instrument variabel adalah produktivitas kerja seperti ditampilkan dalam Tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.7
Kisi-Kisi Instrumen Produktivitas Kerja

No.	Indikator	Jumlah item
1	Kemampuan	1,2
2	Semangat Kerja	3,4
3	Meningkatkan hasil yang dicapai	5,6
4	Pengembangan diri	7,8
	Jumlah item	8

3.6 Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

Pengambilan dan pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Penyebaran adalah salah satu metode pengumpulan data yang paling umum digunakan dalam penelitian sosial. Kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden melalui serangkaian pertanyaan yang telah disusun secara sistematis. Berikut ini adalah beberapa langkah yang dilakukan dalam pengambilan dan pengumpulan data penelitian melalui kuesioner:

1. Menentukan Tujuan Penelitian

Langkah pertama dalam proses pengambilan dan pengumpulan data penelitian melalui kuesioner adalah menentukan tujuan penelitian. Tujuan ini akan membantu peneliti dalam menentukan jenis pertanyaan yang akan dimasukkan dalam kuesioner, serta membantu dalam mengevaluasi hasil yang diperoleh dari penelitian.

2. Menentukan Variabel Penelitian

Setelah menentukan tujuan penelitian, langkah selanjutnya adalah menentukan variabel penelitian. Variabel penelitian adalah konsep atau fenomena yang ingin diteliti oleh peneliti. Variabel ini dapat berupa variabel independen (yang menjadi penyebab dari variabel dependen) atau variabel dependen (yang menjadi efek dari variabel independen).

3. Membuat Daftar Pertanyaan

Setelah menentukan variabel penelitian, langkah berikutnya adalah membuat daftar pertanyaan. Pertanyaan yang disusun harus relevan dengan tujuan penelitian dan variabel penelitian yang telah ditentukan. Pertanyaan juga harus dirancang dengan baik dan jelas agar mudah dimengerti oleh responden.

4. Menentukan Format Kuesioner

Setelah membuat daftar pertanyaan, langkah berikutnya adalah menentukan format kuesioner. Format kuesioner dapat berupa kuesioner tertutup (responden memilih jawaban yang telah disediakan) atau kuesioner terbuka (responden memberikan jawaban yang mereka inginkan).

5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, peneliti harus menguji validitas dan reliabilitas dari kuesioner tersebut. Validitas mengacu pada apakah kuesioner tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas mengacu pada apakah kuesioner tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan pada populasi yang sama.

6. Mendistribusikan Kuesioner

Setelah kuesioner dianggap valid dan reliabel, langkah selanjutnya adalah mendistribusikan kuesioner kepada responden. Kuesioner dapat didistribusikan melalui pos, email, atau langsung kepada responden.

7. Menganalisis Data

Setelah kuesioner telah dikumpulkan, langkah terakhir dalam proses pengambilan dan pengumpulan data penelitian melalui kuesioner adalah menganalisis data. Data yang diperoleh dari kuesioner dapat dianalisis menggunakan teknik statistik seperti uji hipotesis, analisis regresi, dan analisis multivariat lainnya.

3.7 Analisis Data

Hal ini menguraikan tentang pengolahan data serta model analisis statistik yang digunakan dan taraf signifikasinya.

3.7.1 Langkah Pengolahan Data

Pengolahan data penelitian merupakan tahapan dalam analisis data yang bertujuan untuk membersihkan, mengorganisir, dan memproses data agar dapat dianalisis dengan tepat dan akurat sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditentukan." (Sugiyono, 2019). Berikut adalah langkah-langkah dalam pengolahan data penelitian:

1. Pengumpulan Data: Data yang dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, atau observasi harus diperiksa keabsahannya dan keutuhannya sebelum diproses lebih lanjut.
2. Pemeriksaan Kualitas Data: Data yang dikumpulkan harus diperiksa kualitasnya, seperti data yang tidak lengkap atau tidak valid harus dibuang atau dikoreksi.
3. Penyusunan Data: Data yang sudah dihapus atau dikoreksi kemudian disusun dalam bentuk yang sistematis dan terstruktur.
4. Pembuatan Kode: Data yang sudah disusun kemudian diberikan kode agar lebih mudah diolah.
5. Input Data: Data yang sudah diberikan kode kemudian dimasukkan ke dalam program komputer untuk diolah lebih lanjut. Program komputer yang digunakan termasuk Excel, SPSS, dan Smart-PLS.

6. Pembersihan Data: Data yang telah diinput kemudian dicermati kembali dan diperiksa kesalahan-kesalahannya, kemudian dilakukan pembersihan data apabila ditemukan kesalahan.
7. Analisis Data: Setelah data diolah dan dibersihkan, selanjutnya dilakukan analisis data sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditentukan.
8. Interpretasi Data: Hasil analisis kemudian diinterpretasikan agar dapat disimpulkan dan memberikan jawaban atas tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

3.7.2 Model Analisis Statistik

Model analisis statistik merujuk pada suatu kerangka atau struktur matematis yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel dalam penelitian. Model ini biasanya dibangun menggunakan konsep-konsep statistik dan matematika yang berlaku, dan digunakan untuk menghasilkan informasi yang dapat membantu dalam mengambil keputusan atau menarik kesimpulan dari data yang dikumpulkan. Model analisis statistik dapat digunakan untuk berbagai tujuan, seperti untuk menguji hipotesis, memprediksi nilai, atau mengidentifikasi pola dan hubungan antara variabel. (Sugiyono, 2019).

Model analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural. Model Persamaan Struktural (Structural Equation Model/SEM) adalah suatu model statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antarvariabel dalam satu atau lebih konsep, dengan menggunakan persamaan-persamaan linier. Model ini sering digunakan dalam penelitian ilmu sosial dan bisnis untuk menguji dan memperkirakan hubungan antarvariabel,

termasuk hubungan sebab-akibat, pengaruh langsung dan tidak langsung, serta hubungan mediasi dan moderasi. (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, (2017)

3.7.3 Parsial Least Square (PLS)

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif yang mengadopsi Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan atas banyak asumsi, (Abdullah, 2015). Keunggulan dari metode PLS ini adalah data tidak harus berdistribusi normal multivariat, ukuran sampel tidak harus besar, dan PLS tidak saja bisa digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial. Statistik inferensial, (statistic induktif atau statistic probabilitas, adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, (Sugiyono, 2019). Kemudian diukur dengan menggunakan software SmartPLS (Partial Least Square) mulai dari pengujian hipotesis.

Menurut (Ghozali & Latan, 2012) smartPLS adalah aplikasi perangkat lunak yang digunakan untuk menganalisis SEM dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah metode alternatif untuk SEM yang dapat digunakan ketika data yang dimiliki relatif kecil dan kompleksitas model yang digunakan relatif tinggi. PLS dapat digunakan dalam kasus di mana jumlah sampel yang tersedia terbatas dan untuk model yang memiliki banyak variabel laten.

Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam penelitian ini untuk menggunakan aplikasi SmartPLS dalam analisis SEM adalah sebagai berikut:

1. Persiapkan data: Data yang akan digunakan harus diimpor ke dalam aplikasi SmartPLS dan diperiksa untuk konsistensi dan keabsahan.
2. Buat Model: Model SEM dapat dibuat dengan menambahkan variabel, menghubungkan variabel dengan garis panah, dan menentukan arah hubungan.
3. Validasi Model: Validasi model melibatkan pengujian signifikansi koefisien jalur, pengukuran akurasi model, dan pengukuran efektivitas model.
4. Interpretasi Hasil: Hasil dari analisis SEM harus diinterpretasikan agar dapat memberikan jawaban atas tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

SmartPLS dapat digunakan untuk analisis SEM dalam berbagai jenis penelitian, seperti penelitian bisnis, manajemen, pemasaran, dan ilmu sosial. Penggunaan aplikasi ini dapat mempercepat proses analisis data dan memudahkan interpretasi hasil, namun tetap memerlukan pemahaman yang baik tentang konsep-konsep dasar SEM dan PLS.

Adapun alasan memilih Smart-PLS karena Smart-PLS memiliki beberapa kelebihan antara lain: (Ringle, Sarstedt, & Wanidinata, (2019).

1. Dapat mengatasi data yang berukuran kecil dengan kompleksitas yang tinggi.
2. Memiliki antarmuka pengguna yang intuitif dan mudah digunakan.
3. Dapat melakukan analisis multigroup dengan mudah.
4. Lebih cepat dalam melakukan analisis dibandingkan dengan metode SEM lainnya.

5. Memiliki kemampuan dalam melakukan analisis non-parametri

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) yang merupakan Analisis Multivariate dalam generasi kedua menggunakan pemodelan persamaan structural (Structural Equation Model/SEM). PLS dapat digunakan untuk jumlah sample yang kecil, dan tentunya dengan jumlah sample yang besar akan lebih mampu meningkatkan presisi estimasi. PLS tidak membutuhkan persyaratan asumsi distribusi data harus normal atau tidak. Bentuk konstruk dapat menggunakan model reflektif atau formatif. Jumlah indikator maksimum juga cukup besar yakni 1000 indikator (Falk & Miller, 1992).

Ada dua tahapan kelompok dalam menganalisis SEM-PLS: (1). Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*), (2). Analisis Model Struktural (*Inner Model*).

3.8 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran (outer model) dalam analisis Structural Equation Modeling (SEM) melibatkan beberapa aspek penting. Pertama, validitas konvergen diperiksa dengan melihat sejauh mana indikator pengukuran mencerminkan konsep teoretis dari variabel laten. Ini dievaluasi dengan memeriksa nilai loading indikator, di mana nilai yang tinggi menunjukkan validitas konvergen yang baik. Selanjutnya, reliabilitas indikator diperiksa dengan menggunakan nilai alpha Cronbach atau metode reliabilitas lainnya untuk memastikan konsistensi dan keandalan indikator pengukuran. Evaluasi keseluruhan model pengukuran penting untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan mencerminkan konstruk secara tepat dan dapat diandalkan, sehingga hasil analisis SEM dapat memberikan temuan yang lebih akurat dan dipercaya.

3.8.1 Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Validitas konvergen menunjukkan sejauh mana atribut yang diukur oleh alat ukur sesuai dengan konsep-konsep teoretis yang menjelaskan sifat-sifat variabel tersebut. Penilaian validitas konvergen dalam model pengukuran dengan indikator reflektif dilakukan dengan mengevaluasi korelasi antara skor item dan skor komponen yang diestimasi menggunakan perangkat lunak PLS (Partial Least Squares). Indikator reflektif dianggap memiliki validitas yang tinggi jika korelasinya melebihi 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun, dalam tahap awal pengembangan skala pengukuran, nilai loading sekitar 0,5 hingga 0,6 dianggap memadai menurut Chin (1998, seperti yang dikutip oleh Ghazali, 2006).

3.8.2 Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Validitas Diskriminan merupakan aspek penting dalam analisis struktural yang mengukur seberapa jauh variabel laten dalam model berbeda satu sama lain. Ini dilakukan dengan mengevaluasi korelasi antara skor item atau skor komponen untuk memastikan bahwa setiap variabel laten memiliki kontribusi yang unik dan terpisah dari variabel laten lainnya. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa indikator yang mengukur satu variabel laten lebih berkorelasi dengan variabel laten yang sama daripada dengan variabel laten lainnya.

Dalam penelitian ini pengujian validitas diskriminan, digunakan kriteria Fornell-Larcker Criterion yaitu pendekatan yang umum digunakan dalam analisis faktor untuk menilai seberapa baik sebuah model dapat membedakan antara konstruk yang berbeda. Dalam konteks ini, Average Variance Extracted (AVE) adalah ukuran dari seberapa baik variabel laten merefleksikan varians dari

indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk tersebut. Korelasi antara variabel laten adalah ukuran seberapa erat hubungan antara konstruk yang berbeda dalam model.

3.8.3 Reliabilitas Komposit (Composite Reliability)

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana konstruk dapat menangkap varians dibandingkan dengan varians yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran. Composite Reliability, di sisi lain mengukur konsistensi internal dari masing-masing indikator dalam mengukur suatu konstruk, dengan nilai yang tinggi menunjukkan konsistensi yang baik. Sebaliknya, Coefficient Alpha oleh Cronbach adalah koefisien yang digunakan sebagai ukuran konsistensi internal untuk skala multi-item.

Dalam evaluasi reliabilitas konstruk, penilaian dilakukan terhadap Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE dari setiap konstruk. Suatu konstruk dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,7, nilai Composite Reliability melebihi 0,80, dan AVE berada di atas 0,50. Dengan kata lain, nilai-nilai ini mencerminkan seberapa baik konstruk tersebut dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur variabel laten yang mewakili. Dengan nilai-nilai yang memenuhi standar ini, dapat diindikasikan bahwa konstruk-konstruk tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang memadai untuk digunakan dalam analisis dan penelitian.

3.9 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi Model Struktural (Inner Model) merujuk pada tahap analisis dalam metode Structural Equation Modeling (SEM) yang bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel dalam sebuah model konseptual. Pada tahap ini, dilakukan analisis jalur (path analysis) dan penilaian koefisien jalur untuk menilai hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel dalam model. Tujuannya adalah untuk menguji sejauh mana model yang dibuat sesuai dengan data yang ada dan apakah hubungan antara variabel-variabel dalam model tersebut signifikan secara statistik. Hasil dari evaluasi ini memberikan pemahaman tentang sejauh mana model mampu menjelaskan hubungan yang dihipotesiskan, serta memberikan landasan untuk menginterpretasi kekuatan dan arah pengaruh antar variabel. Evaluasi Model Struktural ini penting dalam validasi model teoritis dan memungkinkan penyesuaian yang diperlukan dalam model yang dibuat.

3.9.1 Evaluasi Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengaruh langsung merujuk pada efek atau dampak dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melalui variabel mediator atau moderasi. Dalam konteks analisis statistik, pengaruh langsung sering kali diukur menggunakan koefisien regresi atau path coefficient antara variabel independen dan variabel dependen dalam model statistik. Analisis ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja dapat secara langsung memengaruhi produktivitas karyawan PT Syaukath Sejahtera.

3.9.2 Evaluasi Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Pengaruh tidak langsung, atau yang sering disebut sebagai "efek mediasi", merujuk pada efek dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen melalui mediator atau variabel tengah. Dalam analisis ini, variabel mediator berperan sebagai penghubung antara variabel independen dan variabel dependen, menggambarkan jalur atau mekanisme yang menjelaskan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Misalnya, jika kita memiliki hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), serta terdapat variabel mediator (M) di antara keduanya, maka pengaruh tidak langsung adalah efek dari X ke Y melalui M. Artinya, X tidak hanya memiliki pengaruh langsung terhadap Y, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui efeknya pada M, yang kemudian memengaruhi Y.

3.9.3 Evaluasi R-Square dan R Square Adjusted

R Square (R^2) adalah indikator yang menunjukkan sejauh mana variabilitas dalam variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam suatu model analisis seperti regresi atau Structural Equation Modeling (SEM). Rentang nilai R Square adalah dari 0 hingga 1, di mana 0 berarti variabel bebas tidak menjelaskan variasi sama sekali, dan 1 menunjukkan bahwa variabel bebas sepenuhnya menjelaskan variasi dalam variabel terikat.

Menurut Chin (1998), penafsiran nilai R Square dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- R Square sekitar 0.67 dianggap "kuat": Ini mengindikasikan bahwa variabel bebas dalam model secara efektif menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel terikat. Model ini memberikan kontribusi yang substansial dalam pemahaman fenomena yang diamati.
- R Square sekitar 0.33 dianggap "moderat": Meskipun tidak sekuat model dengan R Square 0.67, namun variabel bebas masih memberikan kontribusi yang moderat dalam menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Model ini memberikan gambaran yang cukup baik, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan.
- R Square sekitar 0.19 dianggap "lemah": Model dengan R Square 0.19 memiliki kemampuan yang lebih rendah dalam menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Variabel bebas mungkin tidak cukup mewakili atau menjelaskan fenomena dengan baik.

Secara umum, semakin tinggi nilai R Square, semakin baik model dapat menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Namun, penilaian apakah nilai tersebut "kuat," "moderat," atau "lemah" dapat bervariasi tergantung pada konteks penelitian dan tujuan analisis.

3.9.4 Evaluasi *Effect Size* (F^2)

Ukuran pengaruh F^2 digunakan untuk mengevaluasi kontribusi variabel laten prediktor terhadap variabel laten tergantung dalam analisis Structural Equation Modeling (SEM). F^2 mencerminkan kekuatan efek variabel prediktor terhadap variabel tergantung pada level struktural. Berdasarkan kategorisasi umum:

1. $F^2 = 0.02$ (Pengaruh Lemah): Nilai F^2 sebesar 0.02 menunjukkan kontribusi yang lemah dari variabel laten prediktor terhadap variabel laten tergantung. Kontribusinya terhadap variasi dalam variabel tergantung relatif kecil.
2. $F^2 = 0.15$ (Pengaruh Cukup): F^2 sebesar 0.15 menunjukkan kontribusi yang cukup signifikan dari variabel laten prediktor terhadap variabel laten tergantung. Pengaruh ini dianggap substansial, meskipun tidak sangat kuat.
3. $F^2 = 0.35$ (Pengaruh Kuat): Sebuah nilai F^2 sebesar 0.35 menandakan pengaruh yang kuat dari variabel laten prediktor pada variabel laten tergantung. Kontribusinya terhadap variasi dalam variabel tergantung dianggap signifikan dan substansial.

Kategorisasi ini membantu dalam mengevaluasi pentingnya hubungan antara variabel dalam konteks analisis SEM. Semakin tinggi nilai F^2 , semakin besar pengaruh variabel prediktor pada variabel tergantung.

3.9.5 Evaluasi *Fit Model*

Model fit mengacu pada seberapa baik model statistik atau matematis cocok dengan data empiris yang diamati. Dalam konteks analisis struktural seperti Structural Equation Modeling (SEM), model fit mencerminkan sejauh mana hubungan dan struktur yang dijelaskan oleh model sesuai dengan pola korelasi yang sebenarnya dalam data. Indeks-fit seperti SRMR, chi-square, dan NFI digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model yang diestimasi sesuai dengan data observasional, di mana nilai yang lebih rendah pada indeks-fit

tertentu menunjukkan tingkat kesesuaian yang lebih baik. Kesesuaian model menjadi penting karena menunjukkan sejauh mana model tersebut dapat diandalkan dan dapat diterapkan secara umum dari sampel ke populasi yang lebih besar.

Menurut Chin (1998), suatu model dikatakan fit apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) memiliki nilai kurang dari 0,1 atau bahkan lebih diinginkan jika kurang dari 0,08.
2. d_ULS (Bentuk Diskrepansi) memiliki probabilitas lebih besar dari 0,05.
3. d_G (Bentuk Diskrepansi) memiliki probabilitas lebih besar dari 0,05.
4. Chi-square (χ^2) memiliki nilai kurang dari 3.
5. NFI (Normed Fit Index) memiliki nilai kurang dari atau sama dengan 0,95.

3.10 Teknik Pengujian Hipotesis

Teknik pengujian hipotesis adalah teknik yang digunakan untuk memeriksa kebenaran suatu hipotesis dengan menggunakan data sampel. Tujuan dari teknik pengujian hipotesis adalah untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak berdasarkan bukti empiris yang ada pada sampel data. (Sekaran, & Bougie, 2016)

1. Teknik Pengujian Hipotesis Langsung (Direct Effect)

Teknik Pengujian Hipotesis Langsung (Direct Effect) adalah teknik yang digunakan untuk menguji pengaruh langsung dari satu variabel terhadap variabel lainnya dalam suatu model dengan menggunakan tingkat signifikansi tertentu, misalnya 5% atau $\alpha=0.05$. Hipotesis diuji dengan

cara membandingkan nilai p-value dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan. Jika nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi, maka hipotesis nol (null hypothesis) ditolak, sehingga hipotesis alternatif (alternative hypothesis) diterima.

2. Teknik Pengujian Hipotesis Tidak Langsung (Indirect Effect)

Teknik Pengujian Hipotesis Tidak Langsung (Indirect Effect) atau efek mediasi menurut Barron and Kenny (1986) terdiri dari tiga langkah sebagai berikut:

- a. Menguji hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) tanpa memasukkan variabel mediator (Z) dalam model.
- b. Menguji hubungan antara variabel independen (X) dan variabel mediator (Z).
- c. Menguji hubungan antara variabel mediator (Z) dan variabel dependen (Y) setelah memasukkan variabel independen (Z) dalam model.

Jika dalam langkah 1 terdapat hubungan yang signifikan antara X dan Y, dan dalam langkah 2 dan 3 terdapat hubungan yang signifikan antara X dan Z, serta Z dan Y, maka efek mediasi dapat dikatakan signifikan.

Untuk menentukan jenis mediasi yang terjadi, dapat dilakukan dengan menguji efek langsung (direct effect) dan efek tidak langsung (indirect effect) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel mediator (Z) dalam model.

Cara menentukan jenis mediasi yang terjadi menurut Hayes, A. F. (2013) adalah sebagai berikut:

1. Jika efek langsung (direct effect) tidak signifikan, tetapi efek tidak langsung (indirect effect) signifikan, maka mediasi dapat dikatakan terjadi secara penuh (full mediation). Artinya, variabel mediator (Z) memediasi hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) sepenuhnya tanpa ada pengaruh langsung dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika efek langsung (direct effect) signifikan, tetapi efek tidak langsung (indirect effect) juga signifikan, maka mediasi dapat dikatakan terjadi secara sebagian (partial mediation). Artinya, variabel mediator (Z) memediasi sebagian hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), namun masih ada pengaruh langsung dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
3. Jika efek langsung (direct effect) signifikan, tetapi efek tidak langsung (indirect effect) tidak signifikan, maka mediasi dapat dikatakan tidak terjadi (no mediation). Artinya, variabel mediator (Z) tidak memediasi hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), karena tidak ada pengaruh signifikan dari variabel mediator (Z) terhadap variabel dependen (Y).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT Syaukath Sejahtera Cot Jabet Kecamatan Gandapura adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan kelapa sawit. Unit usaha PT Syaukath Sejahtera memperoleh bahan baku TBS dari kebun-kebun unit PT Syaukath Sejahtera sendiri dan sebagian lagi diperoleh dari kebun-kebun rakyat atau swasta yang berada disekitarnya. Selain memproduksi CPO unit usaha PT Syaukath Sejahtera juga memproduksi PKO yang selanjutnya tidak dipasarkan melainkan akan diproses lebih lanjut ke pabrik pengolahan inti sawit di PT Syaukath Sejahtera. PT Syaukath Sejahtera berada di Kabupaten Bireuen tepatnya Gampong Cot Jabet dengan jarak 1 Km dari Jalan Medan-Banda Aceh.

Gandapura merupakan sebuah kecamatan yang terletak di Kabupaten Bireuen, Provinsi Aceh. Secara geografis Gandapura berada ditengah-tengah antara Kota Juang sebagai ibukota Kabupaten Bireuen dan Banda Sakti sebagai ibukota Kota Lhokseumawe. Sebagaimana diketahui, Bireuen dan Lhokseumawe adalah “saudara kandung” selain Kabupaten Aceh Utara.

Struktur organisasi yang digunakan oleh PT Syaukath Sejahtera adalah struktur yang berbentuk lini dan fungsional berdasarkan fungsi, yaitu pembagian atas unit-unit organisasi didasarkan pada spesialisasi tugas yang dilakukan dan juga wewenang dari pimpinan dilimpahkan pada unit-unit organisasi di bawahnya pada biang tertentu secara langsung. Sehubungan dengan keselamatan dan

kesehatan kerja di Pabrik Kelapa Sawit PT. Syaukath Sejahtera, salah satu daya upaya untuk membina perlindungan kerja pada PT Syaukath Sejahtera adalah dengan membuat instruksi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dipasang dekat dengan pintu masuk perusahaan. Bagi tenaga kerja wajib mematuhi dan melaksanakan syarat-syarat keselamatan kerja. Begitu juga dengan gambar-gambar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus di pasang disekitar lokasi pabrik sebagai bentuk informasi kepada tenaga kerja dan setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja akan keselamatan kerja serta usaha untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan (accident).

4.1.2 Visi dan Misi PT Syaukath Sejahtera Gandapura Aceh

Visi PT Syaukath Sejahtera yaitu menjadi perusahaan berwawasan nasional yang membangun Indonesia, hebat dan sukses di perkebunan kelapa sawit yang bereputasi dan berkontribusi meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Misi PT Syaukath Sejahtera yaitu:

1. Menyediakan produk kelapa sawit dan turunannya yang berkualitas dan berwawasan lingkungan.
2. Menjadi perusahaan yang hebat dengan cara membangun system jalur ganda dalam organisasi: orang yang tepat dan system yang baik.
3. Membangun budaya disiplin dan sumber daya manusia pembelajar untuk memaksimalkan kekuatan karyawan dan organisasi.
4. Menjunjung tinggi nilai-nilai profesionalisme dan tata Kelola perusahaan yang baik.

5. Secara konsisten memberikan keuntungan di atas standar pasar atas dana pemegang saham.

4.1.3 Karakteristik Responden

Dalam bagian ini, penulis akan menguraikan tentang karakteristik Responden, mencakup berbagai faktor seperti jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan lamanyabekerja. Deskripsi yang komprehensif tentang karakteristik responden menjadi kunci untuk memahami dan menganalisis data yang dihasilkan dalam penelitian ini. Dengan memahami profil demografis responden, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana faktor-faktor ini mungkin mempengaruhi hasil atau temuan penelitian. Misalnya, perbedaan dalam respons atau persepsi antara kelompok usia tertentu dapat membantu dalam merancang strategi atau kebijakan yang lebih sesuai. Selain itu, memahami karakteristik responden juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi tren atau pola yang mungkin berkaitan dengan variabel-variabel tertentu, sehingga memperkuat validitas dan kegunaan hasil penelitian. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang karakteristik responden tidak hanya memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang populasi yang diteliti, tetapi juga memperkaya interpretasi dan implikasi dari temuan penelitian tersebut.

4.1.3.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merujuk pada perbedaan biologis dan fisiologis antara laki-laki dan perempuan. Identifikasi jenis kelamin dari responden memungkinkan untuk memahami potensi perbedaan dalam respons, kebutuhan, atau preferensi

antara kedua kelompok gender tersebut (Croson & Gneezy, 2009). Dalam analisis ini, penting untuk mempertimbangkan jenis kelamin karena dapat memberikan wawasan tentang bagaimana faktor ini memengaruhi pandangan, perilaku, atau kebutuhan yang mungkin berbeda antara laki-laki dan perempuan terhadap topik yang diteliti. Dengan memperhatikan perbedaan ini, penelitian dapat memberikan hasil yang lebih kontekstual dan relevan untuk setiap kelompok gender, serta membantu merancang intervensi atau kebijakan yang lebih inklusif dan efektif.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	90	90%
2	Perempuan	10	10%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data diolah, 2024.

Dari data yang disajikan, terdapat dua kelompok jenis kelamin yang diamati, yaitu laki-laki dan perempuan. Jumlah responden laki-laki sebanyak 90 orang, menyumbang 90% dari total sampel, sedangkan jumlah responden perempuan adalah 10 orang, dengan persentase sebesar 10%. Jadi, dari segi jumlah, kelompok laki-laki lebih dominan daripada kelompok perempuan.

Ketika dikaitkan dengan kinerja pegawai pada PT Syaukath Sejahtera Gandapura, data jenis kelamin responden dapat memberikan wawasan yang berharga. Meskipun tidak ada hubungan langsung antara jenis kelamin dengan kinerja, pemahaman tentang komposisi gender di tempat kerja dapat membantu manajemen dalam merancang kebijakan yang inklusif dan memperhatikan kebutuhan serta perspektif dari kedua jenis kelamin. Misalnya, dengan memperhatikan perbedaan preferensi, gaya komunikasi, atau tuntutan peran antara

laki-laki dan perempuan, manajemen dapat mengembangkan program pelatihan atau promosi yang lebih efektif dan memenuhi kebutuhan semua pegawai. Dengan demikian, pemahaman yang komprehensif tentang distribusi jenis kelamin di tempat kerja dapat mendukung pencapaian kinerja yang optimal dan budaya kerja yang inklusif.

4.1.3.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia atau rentang waktu sejak kelahiran individu memainkan peran penting dalam penelitian karena memengaruhi pandangan, perilaku, dan kebutuhan responden. Analisis usia membantu memahami perbedaan tahap hidup, perubahan fisik dan kognitif, serta preferensi dan keputusan yang dibuat oleh individu (Fineman, 2014). Ini juga penting dalam penelitian kesehatan dan membantu mengidentifikasi perbedaan antargenerasi yang memengaruhi nilai dan perilaku. Dengan mempertimbangkan faktor usia, penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih tepat dan relevan untuk merancang strategi atau kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing kelompok usia.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	<30 Tahun	38	38%
2	31-45 Tahun	46	46%
3	>46 Tahun	16	16%
Total		100	100%

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data yang ditunjukkan dalam tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dengan tingkat usia <30 Tahun adalah sebanyak 38 orang, yang mewakili persentase sebesar 38% dari total sampel. Untuk kategori

usia 31-45 Tahun, jumlah respondennya mencapai 46 orang, dengan persentase sebesar 46%. Sementara itu, untuk rentang usia >46 Tahun, terdapat 16 responden, yang mengontribusikan persentase sebesar 16%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh kelompok usia 31-45 tahun, yang menyumbang persentase terbesar dari total sampel sebesar 46%. Meskipun demikian, survei juga mencakup representasi yang signifikan dari berbagai kelompok usia lainnya, dengan proporsi responden yang relatif seragam di seluruh rentang usia yang dipertimbangkan. Hal ini menunjukkan keragaman dalam partisipasi dalam penelitian ini, yang dapat memberikan wawasan yang lebih kaya dan representatif terhadap populasi yang diteliti.

4.1.3.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan adalah sesuatu yang universal dan berlangsung terus tak terputus dari generasi ke generasi di manapun di dunia ini. Upaya memanusiakan manusia melalui pendidikan itu diselenggarakan sesuai dengan pandangan hidup dan latar belakang sosial setiap masyarakat tertentu. Hal ini penting dalam penelitian kinerja dan membantu mengidentifikasi perbedaan tingkat pendidikan yang memengaruhi nilai dan perilaku. Dengan mempertimbangkan faktor pendidikan, penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih tepat dan relevan untuk merancang strategi atau kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing kelompok berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan

No	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	SMA	69	68%
2	D-III	16	16%
3	S1	15	15%
Total		100	100%

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data yang ditunjukkan dalam tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir D-III sebanyak 16 orang, yang mewakili persentase sebesar 16% dari total sampel. Untuk kategori tingkat pendidikan terakhir SMA, jumlah respondennya mencapai 69 orang, dengan persentase sebesar 69%. Sementara itu, untuk tingkat pendidikan terakhir SI, terdapat 15 responden, yang mengontribusikan persentase sebesar 15%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh tingkat pendidikan terakhir SMA, yang menyumbang persentase terbesar dari total sampel sebesar 69%. Meskipun demikian, survei juga mencakup representasi yang signifikan dari berbagai kelompok usia lainnya, dengan proporsi responden yang relatif seragam di seluruh rentang usia yang dipertimbangkan. Hal ini menunjukkan keragaman dalam partisipasi dalam penelitian ini, yang dapat memberikan wawasan yang lebih kaya dan representatif terhadap populasi yang diteliti.

4.1.3.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama kerja merupakan lamanya karyawan berkarya pada pekerjaan yang sedang dijalani saat ini. Hal ini penting dalam penelitian produktivitas dan membantu mengidentifikasi perbedaan lamanya bekerja yang memengaruhi

tingkah laku dan pengamatan karyawan. Dengan mempertimbangkan faktor lamanya bekerja, penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih tepat dan relevan untuk merancang strategi atau kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing kelompok berdasarkan lamanya bekerja.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Masa Kerja

No	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	23	23%
2	6 – 10 Tahun	40	40%
3	> 11 Tahun	37	37%
Total		100	100%

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data yang ditunjukkan dalam tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dengan masa kerja < 5 Tahun adalah sebanyak 23 orang, yang mewakili persentase sebesar 23% dari total sampel. Untuk kategori masa kerja 6-10 Tahun, jumlah respondennya mencapai 40 orang, dengan persentase sebesar 40%. Sementara itu, untuk rentang masa kerja > 11 Tahun, terdapat 37 responden, yang mengontribusikan persentase sebesar 37%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh kelompok masa kerja 6-10 tahun, yang menyumbang persentase terbesar dari total sampel sebesar 40%. Meskipun demikian, survei juga mencakup representasi yang signifikan dari berbagai kelompok masa kerja lainnya, dengan proporsi responden yang relatif seragam di seluruh rentang masa kerja yang dipertimbangkan. Hal ini menunjukkan keragaman dalam partisipasi dalam penelitian ini, yang dapat memberikan wawasan yang lebih kaya dan representatif terhadap populasi yang diteliti.

4.1.3.5 Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status perkawinan meliputi belum kawin, kawin, duda/janda (cerai hidup, cerai mati). Status kawin merupakan status dari mereka yang terikat dalam perkawinan, baik tinggal bersama maupun terpisah. Termasuk didalamnya mereka yang kawin sah secara hukum (hukum adat, agama, negara, dsb) maupun mereka yang hidup bersama dan oleh masyarakat sekelilingnya dianggap sebagai suami istri (BPS, 2024). Hal ini penting dalam penelitian produktivitas dan membantu mengidentifikasi perbedaan status perkawinan yang memengaruhi tingkah laku dan semangat karyawan.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Masa Kerja

No	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	Kawin	63	63%
2	Belum Kawin	30	30%
3	Duda/Janda	7	7%
Total		100	100%

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data yang ditunjukkan dalam tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dengan status belum kawin adalah sebanyak 30 orang, yang mewakili persentase sebesar 30% dari total sampel. Untuk jumlah responden dengan status kawin, jumlah respondennya mencapai 63 orang, dengan persentase sebesar 63%. Sementara itu, untuk jumlah responden dengan status duda/janda, terdapat 7 responden, yang mengontribusikan persentase sebesar 7%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh kelompok responden dengan status kawin, yang menyumbang persentase terbesar dari total sampel sebesar 63%.

4.1.4 Deskripsi Statistik

Deskripsi statistik merupakan metode untuk merangkum dan menggambarkan data dengan menggunakan angka atau grafik. Dalam konteks penelitian atau survei, analisis statistik jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan adalah langkah kritis. Ini membantu peneliti untuk memahami pola atau kecenderungan dalam respons individu terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. (Loewen et al., 2019). Melalui analisis ini, peneliti dapat mengidentifikasi pola tanggapan, merangkum data dengan menggunakan ukuran statistik seperti rata-rata, median, atau deviasi standar, serta membandingkan respons antar kelompok responden. Dengan demikian, analisis statistik jawaban responden tidak hanya membantu dalam merangkum data, tetapi juga memungkinkan penarikan kesimpulan yang lebih kuat dari hasil penelitian dan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang topik yang diteliti. (Ullah & Ameen, 2021)

4.1.4.1 Deskripsi Statistik Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja terdiri dari empat indikator utama, dengan masing-masing memiliki satu item pernyataan yang digunakan untuk mengukurnya. Indikator pertama adalah "tingkat kebersihan dan kenyamanan tempat kerja", yang diwakili oleh item pernyataan LK1. Indikator kedua adalah "kelengkapan fasilitas peralatan kerja", yang diukur melalui item pernyataan LK2. Selanjutnya, indikator "hubungan karyawan dengan pimpinan" terdiri dari item pernyataan LK3. Terakhir, indikator keempat adalah "Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya", yang terdiri dari item pernyataan LK4. Dengan

membagi variabel lingkungan kerja menjadi empat indikator utama ini, penelitian dapat lebih terfokus dan rinci dalam mengukur dan menganalisis berbagai dimensi dari lingkungan kerja dalam konteks yang spesifik.

Tabel 4.6
Deskripsi Statistik Variabel Lingkungan Kerja

No.	Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
1	LK1	100	1	5	4.130	0,586
2	LK2	100	2	5	4.110	0,546
3	LK3	100	1	5	4.250	0,523
4	LK4	100	3	5	4.410	0,418
Rata-rata dari Mean					4.425	0,518

Sumber: Data diolah, 2024.

Rata-rata Mean adalah hasil dari penjumlahan semua nilai Mean dari setiap item (LK1 sampai LK4) yang kemudian dibagi dengan jumlah total item (4). Dalam kasus ini, terdapat 4 item (LK1 sampai LK4), dan nilai Mean untuk setiap item telah dihitung berdasarkan skala penilaian yang digunakan dalam kuesioner.

Makna dari nilai Mean tersebut adalah rata-rata tingkat respons atau tanggapan dari responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner mengenai lingkungan kerja. Nilai Mean yang diperoleh (4.425) menunjukkan bahwa secara umum, responden memiliki tingkat persetujuan yang moderat terhadap pernyataan-pernyataan tersebut, dengan skala penilaian berkisar antara 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Item yang memiliki nilai Mean paling rendah adalah LK2 (4.110), yang berarti responden cenderung sedikit kurang setuju dengan pernyataan "Atasan saya memiliki sifat yang bersahabat dengan bawahan". Ini menunjukkan bahwa atasan mungkin kurang bersosialisasi secara keseluruhan dengan responden.

4.1.4.2 Deskripsi Statistik Kompensasi

Variabel kompensasi meliputi kompensasi langsung terdiri dari 2 indikator utama dan kompensasi tidak langsung terdiri dari tiga indikator utama, masing-masing dengan satu item pernyataan yang digunakan untuk mengukurnya. Indikator pertama adalah "Gaji," yaitu pernyataan K1. Indikator kedua adalah "Insentif," yaitu pernyataan K2. Indikator ketiga adalah "Fasilitas Kantor," yaitu pernyataan K3. Indikator keempat adalah "Tunjangan hari raya," yaitu pernyataan K4. Terakhir, indikator kelima adalah "Tunjangan Kesehatan," yaitu pernyataan K5. Dengan membagi variabel kompensasi menjadi lima indikator utama ini, penelitian dapat lebih terfokus dan rinci dalam mengukur dan menganalisis berbagai aspek dari kompensasi dalam konteks yang diteliti.

Tabel 4.7
Deskripsi Statistik Variabel Kompensasi

No.	Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
1	K1	100	3	5	4.590	0.356
2	K2	100	3	5	4.480	0.386
3	K3	100	3	5	4.400	0.450
4	K4	100	2	5	4.100	0.533
5	K5	100	1	5	4.280	0.501
Rata-rata dari Mean					4.370	0.445

Sumber: Data diolah, 2024.

Rata-rata Mean adalah nilai tengah dari seluruh rata-rata item dalam kuesioner. Pada variabel kompensasi nilai rata-rata Mean adalah 4.370. Ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, responden cenderung memiliki tingkat persetujuan yang moderat hingga tinggi terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner mengenai kompensasi.

Makna dari nilai Mean tersebut adalah bahwa secara umum, responden menilai diri mereka sendiri memiliki tingkat kompensasi yang cukup baik dari yang mereka terima. Skala penilaian berkisar antara 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), sehingga nilai Mean di atas 3.5 menunjukkan tingkat persetujuan yang positif secara umum.

Item yang memiliki nilai Mean paling rendah adalah K4 (4.100), yang menyiratkan bahwa responden memiliki lebih sedikit persetujuan terhadap pernyataan “Perusahaan tidak memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan saya”. Ini mungkin menunjukkan bahwa responden merasa kurang yakindengan pernyataan tersebut. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah menerima tunjangan dari perusahaan.

4.1.4.3 Deskripsi Statistik Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerjaterdiri dari empat indikator utama, dengan masing-masing memiliki item pernyataan yang digunakan untuk mengukurnya. Indikator pertama adalah "Tanggung jawab," yaitu pernyataan MK1. Indikator kedua adalah "Prestasi Kerja," yaitupernyataan MK2. Indikator ketiga adalah "Peluang untuk Maju," yaitu pernyataan MK3 dan MK4. Terakhir, indikator keempat adalah "Pengakuan atas Kinerja," yaitu pernyataan MK5. Dengan membagi variabel motivasi kerja menjadi empat indikator utama ini, penelitian dapat lebih terfokus dan rinci dalam mengukur dan menganalisis berbagai aspek dari motivasi kerja dalam konteks yang diteliti.

Tabel 4.8
Deskripsi Statistik Variabel Motivasi Kerja

No.	Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
1	MK1	100	3	5	4.350	0,409
2	MK2	100	3	5	4.370	0,435
3	MK3	100	2	5	4.310	0,478
4	MK4	100	3	5	4.330	0,440
5	MK5	100	3	5	4.390	0,438
Rata-rata dari Mean					4.350	0.440

Sumber: Data diolah, 2024.

Rata-rata Mean adalah nilai tengah dari seluruh rata-rata item dalam kuesioner. Pada variabel motivasi kerja nilai rata-rata Mean adalah 4.350. Ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, responden cenderung memiliki tingkat persetujuan yang moderat hingga tinggi terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner mengenai motivasi kerja.

Makna dari nilai Mean tersebut adalah bahwa secara umum, responden menilai diri mereka sendiri memiliki tingkat motivasi kerjayang cukup baik dalam bidang pekerjaan mereka. Skala penilaian berkisar antara 2 (tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), sehingga nilai Mean di atas 3.5 menunjukkan tingkat persetujuan yang positif secara umum.

Item yang memiliki nilai Mean paling rendah adalah MK3 (4.310), yang menyiratkan bahwa responden memiliki lebih sedikit persetujuan terhadap pernyataan “Saya merasa ada peluang untuk saya maju ketika bekerja di perusahaan ini”. Ini mungkin menunjukkan bahwa responden merasa kurang yakin akan ada peluang maju pada pekerjaannya, meskipun secara keseluruhan masih dinilai cukup tinggi.

4.1.4.4 Deskripsi Statistik Produktivitas Karyawan

Variabel produktivitas karyawan terdiri dari empat indikator utama, dengan masing-masing memiliki item pernyataan yang digunakan untuk mengukurnya. Indikator pertama adalah "Kemampuan," yaitu pernyataan PK1. Indikator kedua adalah "Semangat Kerja," yaitu pernyataan PK2. Indikator ketiga adalah "Meningkatkan hasil yang dicapai," yaitu pernyataan PK3. Terakhir, indikator keempat adalah "Pengembangan Diri" yaitu pernyataan PK4 dan PK5. Dengan membagi variabel produktivitas karyawan menjadi empat indikator utama ini, penelitian dapat lebih terfokus dan rinci dalam mengukur dan menganalisis berbagai aspek dari produktivitas karyawan dalam konteks yang diteliti.

Tabel 4.9
Deskripsi Statistik Variabel Produktivitas Karyawan

No.	Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
1	PK1	100	3	5	4.360	0,423
2	PK2	100	3	5	4.280	0,462
3	PK3	100	3	5	4.350	0,443
4	PK4	100	2	5	4.360	0,456
4	PK5	100	2	5	4.450	0,475
Rata-rata dari Mean					4.360	0.452

Sumber: Data diolah, 2024.

Rata-rata Mean adalah nilai tengah dari seluruh rata-rata item dalam kuesioner. Pada variabel produktivitas karyawan nilai rata-rata Mean adalah 4.360. Ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, responden cenderung memiliki tingkat persetujuan yang moderat hingga tinggi terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner mengenai produktivitas karyawan.

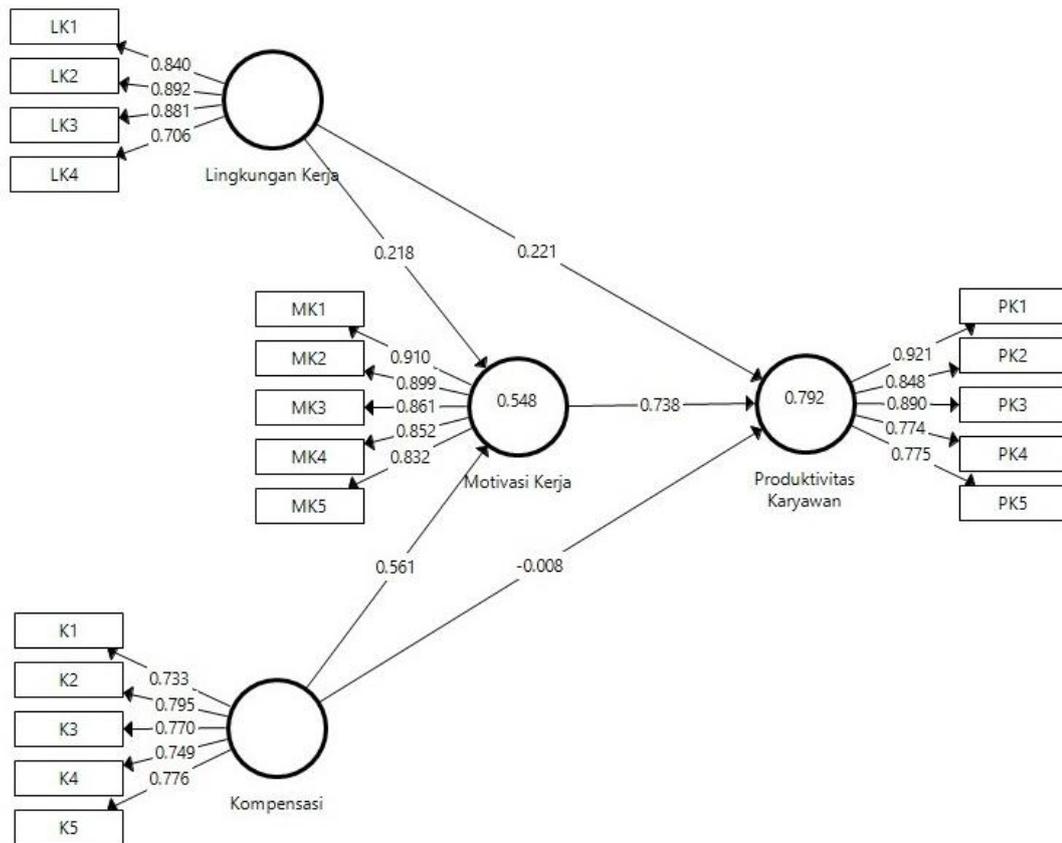
Makna dari nilai Mean tersebut adalah bahwa secara umum, responden menilai diri mereka sendiri memiliki tingkat produktivitas yang cukup baik dalam

bidang pekerjaan mereka. Skala penilaian berkisar antara 2 (tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), sehingga nilai Mean di atas 3.5 menunjukkan tingkat persetujuan yang positif secara umum.

Item yang memiliki nilai Mean paling rendah adalah PK2 (4.280), yang menyiratkan bahwa responden memiliki lebih sedikit persetujuan terhadap pernyataan “Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani”. Ini mungkin menunjukkan bahwa responden merasa tidak setujudengan pernyataan tersebut. Ini mungkin menunjukkan bahwa responden merasa jenuh terhadap pekerjaan yang ditangani, meskipun secara keseluruhan masih dinilai cukup tinggi.

4.1.5 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran (outer model) dalam analisis Structural Equation Modeling (SEM) melibatkan beberapa aspek penting. Pertama, validitas konvergen diperiksa dengan melihat sejauh mana indikator pengukuran mencerminkan konsep teoretis dari variabel laten. Ini dievaluasi dengan memeriksa nilai loading indikator, di mana nilai yang tinggi menunjukkan validitas konvergen yang baik. Selanjutnya, reliabilitas indikator diperiksa dengan menggunakan nilai alpha Cronbach atau metode reliabilitas lainnya untuk memastikan konsistensi dan keandalan indikator pengukuran. Evaluasi keseluruhan model pengukuran penting untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan mencerminkan konstruk secara tepat dan dapat diandalkan, sehingga hasil analisis SEM dapat memberikan temuan yang lebih akurat dan dipercaya. Hasil estimasi model pengukuran (outer model) dapat dilihat dalam Gambar 4.1:



Sumber: Data diolah, 2024.

Gambar 4.1
Estimasi Model Pengukuran (Outer Model)

4.1.5.1 Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana konstruk dapat menangkap varians dibandingkan dengan varians yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran. Suatu konstruk dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai AVE berada di atas 0,50. Dengan kata lain, nilai ini mencerminkan seberapa baik konstruk tersebut dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur variabel laten yang mewakilinya. Dengan nilai yang memenuhi standar ini, dapat diindikasikan bahwa konstruk-konstruk tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang memadai untuk digunakan dalam analisis dan penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Reliabilitas Komposit

Variabel	AVE (>0.50)
Lingkungan Kerja	0.694
Kompensasi	0.585
Motivasi Kerja	0.712
Produktivitas Karyawan	0.759

Sumber: Data diolah, 2024

Average Variance Extracted (AVE) (>0.50): AVE adalah ukuran dari seberapa baik varians item-item yang diukur oleh konstruk tersebut dapat dijelaskan oleh konstruk itu sendiri. Nilai yang tinggi, idealnya di atas 0.50, menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki kecocokan yang baik antara item-item yang diukur dan konstruk yang direpresentasikan. Semua nilai AVE dalam Tabel 4.10 juga memenuhi standar ini, menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki validitas konvergen yang baik.

Validitas konvergen menunjukkan sejauh mana atribut yang diukur oleh alat ukur sesuai dengan konsep-konsep teoretis yang menjelaskan sifat-sifat variabel tersebut. Penilaian validitas konvergen dalam model pengukuran dengan indikator reflektif dilakukan dengan mengevaluasi korelasi antara skor item dan skor komponen yang diestimasi menggunakan perangkat lunak PLS (Partial Least Squares). Indikator reflektif dianggap memiliki validitas yang tinggi jika korelasinya melebihi 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun, dalam tahap awal pengembangan skala pengukuran, nilai loading sekitar 0,5 hingga 0,6 dianggap memadai menurut Chin (1998, seperti yang dikutip oleh Ghazali, 2006).

1. Lingkungan Kerja

Pengujian validitas konvergen variabel lingkungan kerja, perhatian diberikan pada sejauh mana item-item pengukuran, yang menangkap berbagai aspek lingkungan kerja, secara konsisten mencerminkan konsep inti dari lingkungan kerja. Dalam konteks ini, hasil uji validitas konvergen akan didiskusikan untuk memperkuat pemahaman tentang seberapa baik alat ukur tersebut merepresentasikan konsep lingkungan kerja yang kita teliti. Hal ini dijelaskan secara rinci dalam Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11 Validitas Konvergen Variabel Lingkungan Kerja

No.	Item	Nilai Outer Loading	Cut Off Value	Kesimpulan
1	LK1	0.840	0.70	Valid
2	LK2	0.892	0.70	Valid
3	LK4	0.881	0.70	Valid
4	LK5	0.706	0.70	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel di atas, semua item variabel lingkungan kerja (LK) telah diuji validitasnya menggunakan nilai outer loading. Nilai outer loading merupakan ukuran seberapa baik suatu variabel pengukuran merepresentasikan konstruk yang diukur, dengan nilai yang tinggi menunjukkan validitas yang lebih baik.

Dalam temuan ini, semua nilai outer loading untuk item-item variabel lingkungan kerja (LK1 hingga LK4) melebihi nilai di off yang ditetapkan sebesar 0.70. Ini berarti bahwa semua item-item tersebut valid karena mampu dengan baik merepresentasikan konstruk yang diukur oleh variabel lingkungan kerja.

Maksud dari temuan ini adalah bahwa semua item variabel lingkungan kerja dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang dimaksud, karena masing-masing item telah terbukti memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk yang diukur. Dengan demikian, hasil pengukuran variabel kompetensi dapat dianggap akurat dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut terkait dengan konstruk yang diukur.

2. Kompensasi

Pengujian validitas konvergen variabel kompensasi dijelaskan secara rinci dalam tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Validitas Konvergen Variabel Kompensasi

No.	Item	Nilai Outer Loading	Cut Off Value	Kesimpulan
1	K1	0.733	0.70	Valid
2	K2	0.795	0.70	Valid
3	K3	0.770	0.70	Valid
4	K4	0.749	0.70	Valid
5	K5	0.776	0.70	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel di atas, semua item variabel kompensasi (K) telah diuji validitasnya menggunakan nilai outer loading. Nilai outer loading merupakan ukuran seberapa baik suatu variabel pengukuran merepresentasikan konstruk yang diukur, dengan nilai yang tinggi menunjukkan validitas yang lebih baik.

Dalam temuan ini, semua nilai outer loading untuk item-item variabel kompensasi (K1 hingga K5) melebihi nilai di off yang ditetapkan sebesar 0.70. Ini

berarti bahwa semua item-item tersebut valid karena mampu dengan baik merepresentasikan konstruk yang diukur oleh variabel kompensasi.

Maksud dari temuan ini adalah bahwa semua item variabel kompensasi dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang dimaksud, karena masing-masing item telah terbukti memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk yang diukur. Dengan demikian, hasil pengukuran variabel kompensasi dapat dianggap akurat dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut terkait dengan konstruk yang diukur.

3. Motivasi Kerja

Pengujian validitas konvergen variabel motivasi kerja dapat dijelaskan secara rinci dalam tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Validitas Konvergen Variabel Motivasi Kerja

No.	Item	Nilai Outer Loading	Cut Off Value	Kesimpulan
1	MK1	0.910	0.70	Valid
2	MK2	0.899	0.70	Valid
3	MK3	0.861	0.70	Valid
4	MK4	0.852	0.70	Valid
5	MK5	0.832	0.70	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel di atas, semua item variabel motivasi kerja (MK) telah diuji validitasnya menggunakan nilai outer loading. Nilai outer loading merupakan ukuran seberapa baik suatu variabel pengukuran merepresentasikan konstruk yang diukur, dengan nilai yang tinggi menunjukkan validitas yang lebih baik.

Dalam temuan ini, semua nilai outer loading untuk item-item variabel motivasi kerja (MK1 hingga MK5) melebihi nilai di off yang ditetapkan sebesar 0.70. Ini berarti bahwa semua item-item tersebut valid karena mampu dengan baik merepresentasikan konstruk yang diukur oleh variabel motivasi kerja.

Maksud dari temuan ini adalah bahwa semua item variabel motivasi kerja dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang dimaksud, karena masing-masing item telah terbukti memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk yang diukur. Dengan demikian, hasil pengukuran variabel motivasi kerja dapat dianggap akurat dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut terkait dengan konstruk yang diukur.

4. Motivasi Kerja

Pengujian validitas konvergen variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan secara rinci dalam tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14
Validitas Konvergen Variabel Produktivitas Karyawan

No.	Item	Nilai Outer Loading	Cut Off Value	Kesimpulan
1	PK1	0.921	0.70	Valid
2	PK2	0.848	0.70	Valid
3	PK3	0.890	0.70	Valid
4	PK4	0.774	0.70	Valid
5	PK5	0.775	0.70	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel di atas, semua item variabel produktivitas karyawan (PK) telah diuji validitasnya menggunakan nilai outer loading. Nilai outer loading merupakan ukuran seberapa baik suatu variabel

pengukuran merepresentasikan konstruk yang diukur, dengan nilai yang tinggi menunjukkan validitas yang lebih baik.

Dalam temuan ini, semua nilai outer loading untuk item-item variabel produktivitas karyawan (PK1 hingga PK5) melebihi nilai di off yang ditetapkan sebesar 0.70. Ini berarti bahwa semua item-item tersebut valid karena mampu dengan baik merepresentasikan konstruk yang diukur oleh variabel produktivitas karyawan.

Maksud dari temuan ini adalah bahwa semua item variabel produktivitas karyawan dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang dimaksud, karena masing-masing item telah terbukti memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk yang diukur. Dengan demikian, hasil pengukuran variabel produktivitas karyawan dapat dianggap akurat dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut terkait dengan konstruk yang diukur.

4.1.5.2 Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Validitas Diskriminan merupakan aspek penting dalam analisis struktural yang mengukur seberapa jauh variabel laten dalam model berbeda satu sama lain. Ini dilakukan dengan mengevaluasi korelasi antara skor item atau skor komponen untuk memastikan bahwa setiap variabel laten memiliki kontribusi yang unik dan terpisah dari variabel laten lainnya. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa indikator yang mengukur satu variabel laten lebih berkorelasi dengan variabel laten yang sama daripada dengan variabel laten lainnya.

Dalam penelitian ini pengujian validitas diskriminan, digunakan kriteria Fornell-Larcker Criterion yaitu pendekatan yang umum digunakan dalam analisis

faktor untuk menilai seberapa baik sebuah model dapat membedakan antara konstruk yang berbeda. Dalam konteks ini, Average Variance Extracted (AVE) adalah ukuran dari seberapa baik variabel laten merefleksikan varians dari indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk tersebut. Korelasi antara variabel laten adalah ukuran seberapa erat hubungan antara konstruk yang berbeda dalam model.

Jadi, jika nilai akar kuadrat AVE dari setiap konstruk lebih besar dari korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya dalam model, itu menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki validitas diskriminan yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa konstruk yang berbeda dalam model secara signifikan berbeda satu sama lain dan tidak terlalu berkorelasi.

Hasil uji validitas diskriminan ditampilkan dalam Tabel 4.15 berikut, yang memberikan gambaran tentang sejauh mana setiap variabel laten dapat dibedakan satu sama lain dalam model analisis struktural.

Tabel 4.15
Validitas Diskriminan

Variabel	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Motivasi Kerja	Produktivitas Karyawan
Lingkungan Kerja	0.833			
Kompensasi	0.761	0.765		
Motivasi Kerja	0.690	0.696	0.844	
Produktivitas Karyawan	0.645	0.726	0.874	0.871

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Tabel 4.14, nilai akar kuadrat AVE dari setiap konstruk (lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan produktivitas karyawan) adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja: 0.833

- b. Kompensasi: 0.765
- c. Motivasi Kerja: 0.844
- d. Produktivitas Karyawan: 0.871

Sementara itu, korelasi antara konstruk tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Korelasi antara lingkungan kerja dengan konstruk lain: <0.761 (korelasi dengan kompensasi), <0.690 (korelasi dengan motivasi kerja) dan <0.645 (korelasi dengan produktivitas karyawan).
- b. Korelasi antara kompensasi dengan konstruk lain: <0.696 (korelasi dengan motivasi kerja), dan <0.726 (korelasi dengan produktivitas karyawan).
- c. Korelasi antara motivasi kerja dengan konstruk lain: >0.874 (korelasi dengan produktivitas karyawan).
- d. Korelasi produktivitas karyawan yaitu 0.871.

Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi memiliki nilai akar AVE lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk. Artinya, setiap konstruk lingkungan kerja dan kompensasi dalam model memiliki validitas diskriminan yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk lingkungan kerja dan kompensasi memiliki kemampuan untuk secara signifikan membedakan dirinya sendiri dari konstruk lainnya dalam model. Dengan kata lain, konstruk-konstruk tersebut saling berbeda satu sama lain dan tidak terlalu berkorelasi, sehingga dapat dianggap sebagai konstruk yang independen secara statistik. Sedangkan nilai akar AVE variabel motivasi kerja lebih kecil dari nilai korelasi antar konstruk. Artinya, variabel motivasi kerja dalam model memiliki validitas diskriminan yang kurang baik.

Dalam konteks analisis faktor atau analisis struktural model, temuan ini menegaskan bahwa sebagian besar konstruk yang diukur dalam penelitian tersebut memiliki kualitas yang baik sebagai pengukur yang unik dan dapat dipercaya dari aspek statistik. Ini memperkuat validitas keseluruhan model yang digunakan dalam penelitian.

4.1.5.3 Reliabilitas Komposit (Composite Reliability)

Composite Reliability, di sisi lain mengukur konsistensi internal dari masing-masing indikator dalam mengukur suatu konstruk, dengan nilai yang tinggi menunjukkan konsistensi yang baik. Sebaliknya, Coefficient Alpha oleh Cronbach adalah koefisien yang digunakan sebagai ukuran konsistensi internal untuk skala multi-item.

Dalam evaluasi reliabilitas konstruk, penilaian dilakukan terhadap Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dari setiap konstruk. Suatu konstruk dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,7 dan nilai Composite Reliability melebihi 0,80. Dengan kata lain, nilai-nilai ini mencerminkan seberapa baik konstruk tersebut dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur variabel laten yang mewakili. Dengan nilai-nilai yang memenuhi standar ini, dapat diindikasikan bahwa konstruk-konstruk tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang memadai untuk digunakan dalam analisis dan penelitian.

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Reliabilitas Komposit

Variabel	Cronbach's Alpha (>0.70)	CR (rho_a) (>0.80)	CR (rho_c) (>0.80)
Lingkungan Kerja	0.850	0.856	0.900
Kompensasi	0.823	0.824	0.876
Motivasi Kerja	0.897	0.902	0.925
Produktivitas Karyawan	0.920	0.923	0.940

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4.15 menyajikan hasil pengujian reliabilitas komposit untuk setiap variabel konstruk dalam penelitian, menggunakan kriteria Cronbach's Alpha, rho_A (atau rho_j) dan Composite Reliability. Persyaratan untuk masing-masing kriteria adalah sebagai berikut:

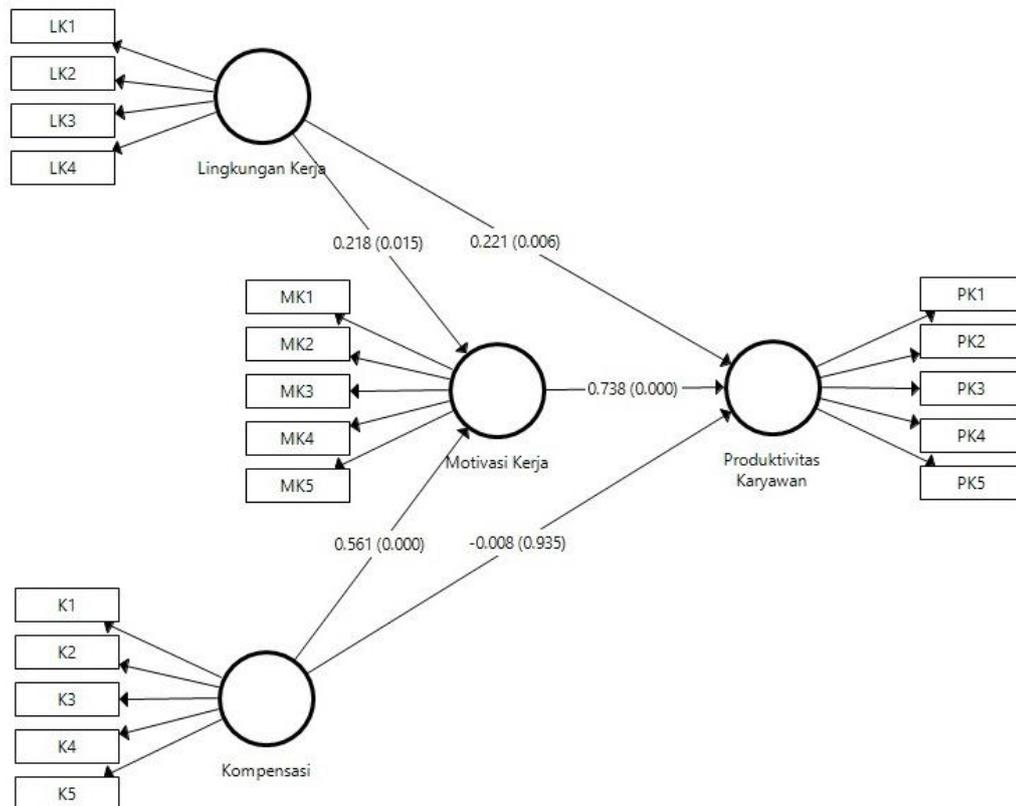
1. **Cronbach's Alpha (>0.70):** Cronbach's Alpha adalah ukuran klasik dari konsistensi internal, di mana nilai yang tinggi menunjukkan tingkat konsistensi yang lebih baik dalam pengukuran. Standar umumnya adalah nilai di atas 0.70. Dalam Tabel 4.15, semua nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel konstruk melebihi nilai ini, menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki konsistensi internal yang baik.
2. **rho_A (>0.80):** rho_A (atau rho_j) adalah alternatif yang lebih kuat untuk Cronbach's Alpha dan dianggap lebih konservatif. Nilai rho_A yang tinggi, idealnya di atas 0.80, menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Semua nilai rho_A dalam tabel juga melebihi standar ini, menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik untuk semua konstruk.
3. **Composite Reliability (>0.80):** Composite Reliability adalah ukuran lain dari konsistensi internal yang sering digunakan dalam analisis faktor

konfirmasi (CFA). Nilai yang tinggi, idealnya di atas 0.80, menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Semua nilai Composite Reliability dalam tabel memenuhi standar ini, menunjukkan konsistensi internal yang baik untuk semua konstruk.

Dengan demikian, semua konstruk dalam penelitian ini memenuhi persyaratan reliabilitas yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa konstruk-konstruk tersebut dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur variabel laten yang mewakili, sehingga dapat digunakan secara efektif dalam analisis dan penelitian.

4.1.6 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi Model Struktural (Inner Model) merujuk pada tahap analisis dalam metode Structural Equation Modeling (SEM) yang bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel dalam sebuah model konseptual. Pada tahap ini, dilakukan analisis jalur (path analysis) dan penilaian koefisien jalur untuk menilai hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel dalam model. Tujuannya adalah untuk menguji sejauh mana model yang dibuat sesuai dengan data yang ada dan apakah hubungan antara variabel-variabel dalam model tersebut signifikan secara statistik. Hasil dari evaluasi ini memberikan pemahaman tentang sejauh mana model mampu menjelaskan hubungan yang dihipotesiskan, serta memberikan landasan untuk menginterpretasi kekuatan dan arah pengaruh antar variabel. Evaluasi Model Struktural ini penting dalam validasi model teoritis dan memungkinkan penyesuaian yang diperlukan dalam model yang dibuat.



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4.2
Model Struktural (*Inner Model*)

Pers : $X_1 + X_2 + e$

: $0.218 + 0.561 + e$

Pers : $X_1 + X_2 + Z + e$

: $0.221 - 0.008 + 0.738 + e$

4.1.6.1 Evaluasi Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung merujuk pada efek atau dampak dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melalui variabel mediator atau moderasi. Dalam konteks analisis statistik, pengaruh langsung sering kali diukur menggunakan koefisien regresi atau path coefficient antara variabel independen dan variabel dependen dalam model statistik.

Analisis ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja dapat secara langsung memengaruhi produktivitas karyawan PT Syaukath Sejahtera. Juga, untuk mengeksplorasi sejauh mana variabel lingkungan kerja dan kompensasi dapat secara langsung memengaruhi motivasi kerja PT Syaukath Sejahtera. Berdasarkan hasil analisis model struktural (Inner Model) seperti yang ditunjukkan dalam Gambar 4.2, dapat disimpulkan temuannya adalah seperti ditampilkan dalam Tabel 4.16 Berikut:

Tabel 4.17
Pengaruh Langsung Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation	T Statistic (JO/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0.221	0.218	0.086	2.564	0.010
X1 -> Z	0.218	0.225	0.089	2.443	0.015
X2 -> Y	-0.008	-0.004	0.106	0.078	0.938
X2 -> Z	0.561	0.562	0.072	7.838	0.000
Z -> Y	0.738	0.737	0.070	10.510	0.000

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian dalam tabel 4.16 diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X1) Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan adalah sebesar 0.221, dengan nilai signifikan sebesar 0.010. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan kata lain, jika organisasi menciptakan suasana lingkungan kerja, maka akan meningkatkan

produktivitas karyawan PT Syaukath Sejahtera. Implikasinya adalah penting bagi manajemen PT Syaukath Sejahtera untuk memberikan perhatian khusus pada kondisi lingkungan kerja dalam organisasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X1) Kerja terhadap Motivasi Kerja (Z)

Kompensasi memiliki pengaruh langsung sebesar 0.218 terhadap motivasi kerja, dengan nilai signifikan 0.015. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Manajemen PT Syaukath Sejahtera harus memperhatikan pengembangan kompensasi yang akan diterima oleh karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

3. Pengaruh Langsung Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Kompensasi memiliki pengaruh langsung sebesar -0.008 terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikan 0.0938. Ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak signifikan memengaruhi tingkat produktivitas kerja. Oleh karena itu, kompensasi perlu lebih untuk diperhatikan agar dapat memengaruhi produktivitas karyawan.

4. Pengaruh Langsung Kompensasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Kompensasi memiliki pengaruh langsung sebesar 0.561 terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai signifikan 0.000. Artinya, tingkat kompensasi yang diberikan berkontribusi secara positif dan signifikan

terhadap tingkat motivasi kerja. Manajemen PT Syaukath Sejahtera perlu memperhatikan pengembangan kompensasi yang diberikan, tunjangan, dan lainnya untuk meningkatkan kepuasan motivasi kerja.

5. Pengaruh langsung Motivasi Kerja (Z) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan adalah sebesar 0.738, dengan nilai signifikan sebesar 0.000. Artinya, motivasi kerja berkontribusi secara positif terhadap produktivitas karyawan dengan tingkat signifikansi yang cukup tinggi. Manajemen PT Syaukath Sejahtera perlu meningkatkan motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan motivasi kerja. Variabel kompensasi berpengaruh langsung secara negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel kompensasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan variabel produktivitas karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah sebagai berikut:

1. **Penghargaan, Kompensasi dan Tunjangan:** Dengan memperkuat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, organisasi atau perusahaan dapat mengharapkan peningkatan dalam efisiensi dan produktivitas secara keseluruhan. Karyawan yang puas akan kompensasi

yang diterima dan terlibat cenderung bekerja lebih baik dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. **Pengembangan Lingkungan Kerja yang Positif:** Budaya organisasi yang positif dan dukungan organisasi yang kuat sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja. Manajemen perlu mengupayakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan mendukung, serta memastikan bahwa para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam mencapai tujuan organisasi.
3. **Peningkatan Motivasi dan Keterlibatan Karyawan:** Temuan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai menunjukkan pentingnya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan. Manajemen dapat merancang program penghargaan dan insentif yang sesuai untuk mendorong motivasi dan keterlibatan karyawan.

Dengan memahami pentingnya hubungan positif dan signifikan antara variabel-variabel yang diteliti, manajemen PT Syaukath Sejahtera dapat mengambil langkah-langkah strategis yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan, serta mencapai kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

4.1.6.2 Evaluasi Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Pengaruh tidak langsung, atau yang sering disebut sebagai "efek mediasi", merujuk pada efek dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen melalui mediator atau variabel tengah. Dalam analisis ini, variabel mediator berperan sebagai penghubung antara variabel independen dan variabel dependen,

menggambarkan jalur atau mekanisme yang menjelaskan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Misalnya, jika kita memiliki hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja dan kompensasi) dan variabel dependen (produktivitas karyawan), serta terdapat variabel mediator (motivasi kerja) di antara keduanya, maka pengaruh tidak langsung adalah efek dari lingkungan dan kompensasi ke produktivitas karyawan melalui motivasi kerja. Artinya, lingkungan kerja dan kompensasi tidak hanya memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui efeknya pada motivasi kerja, yang kemudian memengaruhi produktivitas karyawan.

Analisis pengaruh tidak langsung penting karena membantu untuk memahami mekanisme atau proses di balik hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Ini memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana variabel independen secara efektif mempengaruhi variabel dependen melalui mediator tertentu. Dengan demikian, memahami pengaruh tidak langsung dapat membantu dalam pengembangan strategi intervensi atau program yang lebih efektif untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks penelitian atau organisasi.

Tabel 4.18
Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation	T Statistic (JO/STDEV)	P Values
X1 -> Z -> Y	0.161	0.166	0.068	2.375	0.018
X2 -> Z-> Y	0.414	0.415	0.069	5.977	0.000

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data dalam Tabel 4.17 tentang pengaruh tidak langsung dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja ->Motivasi Kerja ->ProduktivitasKaryawan

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja adalah sebesar 0,161, dengan nilai signifikan 0.008. Ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja signifikan. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerjaberpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan jika dimediasi oleh variabel motivasi kerja sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

2. Kompensasi ->Motivasi Kerja ->ProduktivitasKaryawan

Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap produktivitas karyawanmelalui motivasi kerja adalah sebesar 0.414, dengan nilai signifikan 0,000. Ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja signifikan. Maka dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan jika dimediasi oleh variabel motivasi kerja sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Dari analisis ini, dapat disimpulkan bahwa semua variabel konstruk memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan secara statistik dari variabel independen (lingkungan kerja dan kompensasi) terhadap produktivitas karyawanmelalui motivasi kerja. Ini menunjukkan bahwa dalam model ini,

variabel mediasi motivasi kerja dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

4.1.6.3 Evaluasi R-Square dan R Square Adjusted

R Square (R^2) adalah indikator yang menunjukkan sejauh mana variabilitas dalam variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam suatu model analisis seperti regresi atau Structural Equation Modeling (SEM). Rentang nilai R Square adalah dari 0 hingga 1, di mana 0 berarti variabel bebas tidak menjelaskan variasi sama sekali, dan 1 menunjukkan bahwa variabel bebas sepenuhnya menjelaskan variasi dalam variabel terikat.

Menurut Chin (1998), penafsiran nilai R Square dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- R Square sekitar 0.67 dianggap "kuat": Ini mengindikasikan bahwa variabel bebas dalam model secara efektif menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel terikat. Model ini memberikan kontribusi yang substansial dalam pemahaman fenomena yang diamati.
- R Square sekitar 0.33 dianggap "moderat": Meskipun tidak sekuat model dengan R Square 0.67, namun variabel bebas masih memberikan kontribusi yang moderat dalam menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Model ini memberikan gambaran yang cukup baik, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan.
- R Square sekitar 0.19 dianggap "lemah": Model dengan R Square 0.19 memiliki kemampuan yang lebih rendah dalam menjelaskan variasi dalam

variabel terikat. Variabel bebas mungkin tidak cukup mewakili atau menjelaskan fenomena dengan baik.

Secara umum, semakin tinggi nilai R Square, semakin baik model dapat menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Namun, penilaian apakah nilai tersebut "kuat," "moderat," atau "lemah" dapat bervariasi tergantung pada konteks penelitian dan tujuan analisis.

Berdasarkan perhitungan pada model penelitian ini diperoleh nilai R-Square dan *R Square Adjusted* adalah seperti ditampilkan dalam Tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.19
R Square dan R Square Adjusted

Variabel Dependen	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Produktivitas Karyawan	0.792	0.785
Motivasi Kerja	0.548	0.538

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan nilai R Square dan R Square Adjusted yang ditunjukkan dalam Tabel 4.18, dapat diinterpretasikan seberapa baik variabel independen dalam model dapat menjelaskan variasi dalam variabel terikat.

1. Variabel Produktivitas Karyawan:

- R Square: 0.792
- R Square Adjusted: 0.785

Nilai R Square yang tinggi, yaitu sekitar 0.792, menunjukkan bahwa variabel independen dalam model mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel kepuasan kerja. Ini dapat diinterpretasikan sebagai "kuat" berdasarkan klasifikasi teori di atas, karena variabel independen memberikan kontribusi yang substansial dalam menjelaskan fenomena produktivitas karyawan

yang diamati. Nilai R Square Adjusted yang hampir sama dengan R Square menunjukkan bahwa penyesuaian model terhadap jumlah variabel independen telah dilakukan dengan baik.

2. Variabel Motivasi Kerja:

- R Square: 0.548
- R Square Adjusted: 0.538

Meskipun nilai R Square untuk variabel kinerja pegawai tidak sebesar R Square untuk variabel produktivitas karyawan, namun masih relatif tinggi, yaitu sekitar 0.548. Ini mengindikasikan bahwa variabel independen dalam model mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam produktivitas karyawan. Namun, berdasarkan klasifikasi teori di atas, dapat menganggap interpretasinya sebagai "moderat." Hal ini karena meskipun variabel independen memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan produktivitas karyawan, masih ada ruang untuk peningkatan. Nilai R Square Adjusted yang sedikit lebih rendah dari R Square menunjukkan bahwa ada beberapa penyesuaian yang dilakukan pada model untuk memperhitungkan kompleksitas hubungan antar variabel.

4.1.6.4 Evaluasi *Effect Size* (F^2)

Ukuran pengaruh F^2 digunakan untuk mengevaluasi kontribusi variabel laten prediktor terhadap variabel laten tergantung dalam analisis Structural Equation Modeling (SEM). F^2 mencerminkan kekuatan efek variabel prediktor terhadap variabel tergantung pada level struktural. Berdasarkan kategorisasi umum:

4. $F^2 = 0.02$ (Pengaruh Lemah): Nilai F^2 sebesar 0.02 menunjukkan kontribusi yang lemah dari variabel laten prediktor terhadap variabel laten tergantung. Kontribusinya terhadap variasi dalam variabel tergantung relatif kecil.
5. $F^2 = 0.15$ (Pengaruh Cukup): F^2 sebesar 0.15 menunjukkan kontribusi yang cukup signifikan dari variabel laten prediktor terhadap variabel laten tergantung. Pengaruh ini dianggap substansial, meskipun tidak sangat kuat.
6. $F^2 = 0.35$ (Pengaruh Kuat): Sebuah nilai F^2 sebesar 0.35 menandakan pengaruh yang kuat dari variabel laten prediktor pada variabel laten tergantung. Kontribusinya terhadap variasi dalam variabel tergantung dianggap signifikan dan substansial.

Kategorisasi ini membantu dalam mengevaluasi pentingnya hubungan antara variabel dalam konteks analisis SEM. Semakin tinggi nilai F^2 , semakin besar pengaruh variabel prediktor pada variabel tergantung. Hasil analisis Effect Size (F Square) ditampilkan dalam Tabel 4.20 berikut:

Tabel 4.20
Hasil Evaluasi *Effect Size* (*F Square*)

Variabel	Produktivitas Karyawan	Motivasi Kerja
Lingkungan Kerja	0.094	0.044
Kompensasi	0.000	0.292
Produktivitas Karyawan		
Motivasi Kerja	1.184	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Tabel 4.19 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja:

- a. $F_2 = 0.094$ (Pengaruh Lemah) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lemah pada variabel produktivitas karyawan dengan nilai F_2 sebesar 0.094. Kontribusinya terhadap variasi dalam produktivitas karyawan dianggap relatif kecil.
- b. $F_2 = 0.044$ (Pengaruh Lemah) Begitu pula, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lemah pada variabel motivasi kerja dengan nilai F_2 sebesar 0.044. Kontribusinya terhadap variasi dalam produktivitas karyawan juga dianggap relatif kecil.

2. Kompensasi:

- $F_2 = 0.000$ (Tidak Ada Pengaruh) dukungan kompensasi tidak memberikan kontribusi yang signifikan pada variabel produktivitas karyawan dengan nilai F_2 sebesar 0.000. Kontribusinya terhadap variasi dalam produktivitas karyawan dianggap tidak ada.
- $F_2 = 0.292$ (Pengaruh Cukup) dukungan kompensasi memberikan kontribusi yang cukup signifikan pada variabel motivasi kerja dengan nilai F_2 sebesar 0.292. Kontribusinya terhadap variasi dalam motivasi kerja dianggap cukup signifikan.

3. Motivasi Kerja:

- a. $F_2 = 1.184$ (Pengaruh Kuat) motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat pada variabel produktivitas karyawan dengan nilai F_2 sebesar 0.430. Hal ini menunjukkan kontribusinya terhadap variasi dalam produktivitas karyawan dianggap signifikan dan substansial.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai F^2 yang signifikan. Lingkungan Kerja memberikan kontribusi yang relatif lemah terhadap produktivitas karyawan dan motivasi kerja. Kompensasi tidak memberikan kontribusi terhadap produktivitas karyawan. Namun, kompensasi memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel motivasi kerja dengan nilai F^2 yang lebih tinggi menunjukkan kontribusi yang lebih besar dalam menjelaskan variasi dalam variabel tergantung.

4.1.6.5 Evaluasi *Predictive Relevance* (Q^2)

Predictive relevance merupakan suatu uji yang dilakukan dalam menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur *blindfolding* dengan melihat pada nilai *Q square*. Jika nilai *Q square* > 0 maka dapat dikatakan memiliki nilai observasi yang baik, sedangkan jika nilai *Q square* < 0 maka dapat dinyatakan nilai observasi tidak baik. Q-Square predictive relevance untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square > 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance; sebaliknya jika nilai Q-Square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance.

Tabel 4.21
Hasil Evaluasi *Predictive Relevance* (*Q Square*)

	SSO	SSE	$Q^2 (= 1 - SSE/SSO)$
Kompensasi	500.000	500.000	
Lingkungan Kerja	400.000	400.000	
Motivasi Kerja	500.000	301.703	0.397
Produktivitas Karyawan	500.000	226.216	0.548

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4.21 menunjukkan Redundansi Crossvalidated Konstruksi, yang mencakup Jumlah Pengamatan Kuadrat (SSO), Jumlah Kesalahan Kuadrat (SSE), dan nilai Stone-Geisser Q^2 untuk beberapa konstruk: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Karyawan.

Kompensasi: Baik SSO maupun SSE adalah 500.000, menghasilkan nilai Q^2 sebesar 0. Ini menunjukkan bahwa relevansi prediktif untuk konstruk kompensasi tidak terbukti, karena nilai Q^2 adalah nol.

Lingkungan Kerja: SSO dan SSE masing-masing adalah 400.000, menghasilkan nilai Q^2 sebesar 0. Mirip dengan konstruk kompensasi, konstruk lingkungan kerja tidak menunjukkan relevansi prediktif, seperti yang ditunjukkan oleh nilai Q^2 yang nol.

Motivasi Kerja: Dengan SSO sebesar 500.000 dan SSE sebesar 301.703, nilai Q^2 dihitung menjadi 0.397. Nilai Q^2 positif ini menunjukkan bahwa konstruk motivasi kerja memiliki relevansi prediktif yang moderat.

Produktivitas Karyawan: Konstruk ini menunjukkan SSO sebesar 500.000 dan SSE sebesar 226.216, menghasilkan nilai Q^2 sebesar 0.548. Nilai Q^2 lebih besar dari 0.35 menunjukkan relevansi prediktif yang kuat, yang menyiratkan bahwa model memiliki kekuatan prediktif yang baik untuk produktivitas karyawan.

Secara keseluruhan, tabel ini menyoroti bahwa di antara empat konstruk tersebut, hanya motivasi kerja dan produktivitas karyawan yang menunjukkan relevansi prediktif, dengan produktivitas karyawan menunjukkan kekuatan

prediktif terkuat berdasarkan nilai Q^2 -nya. Konstruk kompensasi dan lingkungan kerja, bagaimanapun, tidak menunjukkan relevansi prediktif dalam analisis ini.

4.1.6.6 Evaluasi *Fit Model*

Model fit mengacu pada seberapa baik model statistik atau matematis cocok dengan data empiris yang diamati. Dalam konteks analisis struktural seperti Structural Equation Modeling (SEM), model fit mencerminkan sejauh mana hubungan dan struktur yang dijelaskan oleh model sesuai dengan pola korelasi yang sebenarnya dalam data. Indeks-fit seperti SRMR, chi-square, dan NFI digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model yang diestimasi sesuai dengan data observasional, di mana nilai yang lebih rendah pada indeks-fit tertentu menunjukkan tingkat kesesuaian yang lebih baik. Kesesuaian model menjadi penting karena menunjukkan sejauh mana model tersebut dapat diandalkan dan dapat diterapkan secara umum dari sampel ke populasi yang lebih besar.

Menurut Chin (1998), suatu model dikatakan fit apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut:

6. SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) memiliki nilai kurang dari 0,1 atau bahkan lebih diinginkan jika kurang dari 0,08.
7. d_{ULS} (Bentuk Diskrepansi) memiliki probabilitas lebih besar dari 0,05.
8. d_G (Bentuk Diskrepansi) memiliki probabilitas lebih besar dari 0,05.
9. Chi-square (χ^2) memiliki nilai kurang dari 3.
10. NFI (Normed Fit Index) memiliki nilai kurang dari atau sama dengan 0,95.

Tabel 4.22
Hasil Evaluasi Model Fit

	Di of Value	Estimated Model	Kesimpulan
SRMR	< 0,1 atau 0,08	0.096	Fit
d_ULS	Probabilitas > 0,05	1.747	Fit
d_G	probabilitas > 0,05	0.951	Fit
Chi-Square	$\chi^2 < 3$	483.190	Tidak Fit
NFI	$\leq 0,95$	0.722	Fit

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Tabel 4.22 tentang model fit dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. SRMR (Standardized Root Mean Square Residual):

- Saturated Model: 0.096
- Estimated Model: 0.096
- Kesimpulan: Kedua model memiliki nilai SRMR yang sama dengan 0.096. Kriteria SRMR kurang dari 0.1 kurang terpenuhi, namun bisa diperbaiki jika nilai kurang dari 0.08.

2. d_ULS (Bentuk Diskrepansi):

- Saturated Model: 1.747
- Estimated Model: 1.747
- Kesimpulan: Kedua model memiliki nilai d_ULS yang lebih besar dari 0.05, sehingga kriteria ini terpenuhi.

3. d_G (Bentuk Diskrepansi):

- Saturated Model: 0.951
- Estimated Model: 0.951
- Kesimpulan: Kedua model memiliki nilai d_G yang lebih besar dari 0.05, sehingga memenuhi kriteria ini.

4. Chi-Square (χ^2):

- Saturated Model: 483.190
- Estimated Model: 483.190
- Kesimpulan: Kedua model memiliki nilai Chi-Square yang jauh lebih besar dari 3, sehingga kriteria ini tidak terpenuhi.

5. NFI (Normed Fit Index):

- Saturated Model: 0.722
- Estimated Model: 0.722
- Kesimpulan: Kedua model memiliki nilai NFI yang kurang dari 0.95, sehingga memenuhi kriteria.

Dengan mempertimbangkan semua kriteria yang disebutkan, model fit berdasarkan kriteria tersebut secara umum model sangat memuaskan atau fit. Hanya satu kriteria yang tidak terpenuhi yaitu Chi-Square (χ^2).

4.2 Pembahasan

Pada bagian pembahasan ini, akan dilakukan analisis mendalam terhadap temuan penelitian sesuai dengan rumusan masalah penelitian yang telah diajukan. Temuan tersebut akan dikaitkan dengan teori yang relevan serta hasil penelitian sebelumnya guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif. Melalui pendekatan ini, diharapkan akan tercipta pemahaman yang lebih mendalam mengenai implikasi temuan penelitian terhadap bidang studi yang bersangkutan serta kontribusinya terhadap perkembangan pengetahuan di dalamnya.

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Syaukath Sejahtera, dengan nilai koefisien sebesar 0.221 dan nilai signifikansi sebesar 0.010. Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas dan suasana lingkungan kerja yang bagus dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Implikasi dari temuan ini sangat penting bagi manajemen PT Syaukath Sejahtera, karena menegaskan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tentram dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, apabila lingkungan kerja nyaman akan menimbulkan gairah kerja, semangat kerja dan membawa pengaruh yang baik terhadap produktivitas karyawan. Apabila dalam lingkungan kerja sekitar memberikan kesan yang tidak nyaman, maka karyawan akan merasa malas untuk bekerja. Terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang baik akan memicu produktivitas karyawan melalui kondisi lingkungan dengan kebersihan tempat kerja, suhu udara yang pas, penerangan yang baik serta terhindar dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja. Basri, (2024).

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Basri (2024), yang menemukan hubungan positif dan signifikan

antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Madina et al., (2024) yang juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan.

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan dukungan empiris yang kuat untuk pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Implikasi praktisnya adalah bahwa manajemen perlu mengambil langkah-langkah konkret untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tentram dalam proses karyawan bekerja guna meningkatkan produktivitas karyawan.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Syaukath Sejahtera, dengan nilai koefisien sebesar 0.218 dan nilai signifikansi sebesar 0.015. Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas dan suasana lingkungan kerja yang bagus dapat meningkatkan motivasi kerja. Implikasi dari temuan ini sangat penting bagi manajemen PT Syaukath Sejahtera, karena menegaskan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tentram dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan motivasi kerja.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Amalia (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahiruddin et al (2020),

hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan dukungan empiris yang kuat untuk pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Implikasi praktisnya adalah bahwa manajemen perlu mengambil langkah-langkah konkret untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tentram dalam proses karyawan melakukan serangkaian pekerjaan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh tidak signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Syaukath Sejahtera, dengan nilai koefisien sebesar -0.008 dan nilai signifikansi sebesar 0.938. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompensasi tidak dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Implikasi dari temuan ini sangat penting bagi manajemen PT Syaukath Sejahtera, karena menegaskan bahwa penting untuk lebih memperhatikan indikator kompensasi agar dapat mendorong tingkat produktivitas karyawan.

Tingginya kompensasi yang diberikan perusahaan secara tidak langsung akan berpengaruh pada meningkatnya target atau beban kerja. Pemimpin perusahaan terus memotivasi karyawannya untuk bekerja maksimal agar target kerja yang dibebankan tersebut bisa tercapai. Tingginya target kerja terkadang menjadikan pemimpin perusahaan memberikan motivasi lebih pada karyawan. Pemberian motivasi yang terlalu berlebihan justru akan menjadikan karyawan

merasa bosan dan menganggap motivasi tersebut hanya suatu paksaan bahkan ancaman dari pimpinan agar target kerja tercapai sehingga kompensasi yang tinggi bisa diperoleh. Berdasarkan keadaan tersebut sangatlah wajar apabila tingginya kompensasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Maulana et al (2022), yang menemukan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Namun, temuan ini tidak selalu konsisten di setiap konteks perusahaan. Sebagai contoh, Fitriani & Sugiatmono (2023), yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas karyawan.

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan dukungan empiris yang kuat untuk pentingnya kompensasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Implikasi praktisnya adalah bahwa manajemen perlu mengambil langkah-langkah konkret dalam membuat kebijakan tentang kompensasi maupun tunjangan yang akan diberikan agar peningkatan yang terjadi pada kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

4.2.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Syaukath Sejahtera, dengan nilai koefisien sebesar 0.561 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan dalam bentuk tunjangan atau THR dapat meningkatkan motivasi kerja.

Implikasi dari temuan ini sangat penting bagi manajemen PT Syaukath Sejahtera, karena menegaskan bahwa kompensasi yang sesuai dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan motivasi kerja.

Kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan karena karyawan telah memberikan kontribusi terbaiknya demi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya imbalan yang diterima oleh karyawan, hal tersebut akan meningkatkan motivasi karyawan agar lebih giat dalam melakukan pekerjaan. Adanya kompensasi yang baik akan menimbulkan semangat dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Cara pemberian gaji yang tepat waktu dan memperhatikan kesejahteraan karyawan akan membuat karyawan merasa dihargai usahanya, hal tersebut akan berdampak baik pada kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Mubaroq & Zulkarnaen (2017), yang menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khasanah et al., 2024)ia juga menemukan hasil bahwa kompensasi juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa kompensasi yang cukup di berikan oleh perusahaan akan meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan kompensasi akan memicu produktivitas karyawan melalui kondisi kompensasi dengan adanya gaji, insentif, bonus, serta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan (Fitriani & Sugiatmono, 2023)

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan dukungan empiris yang kuat untuk pentingnya kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja. Implikasi praktisnya adalah bahwa manajemen perlu mengambil langkah-langkah konkret dalam membuat kebijakan tentang kompensasi maupun tunjangan yang akan diberikan agar peningkatan yang terjadi pada kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja.

4.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

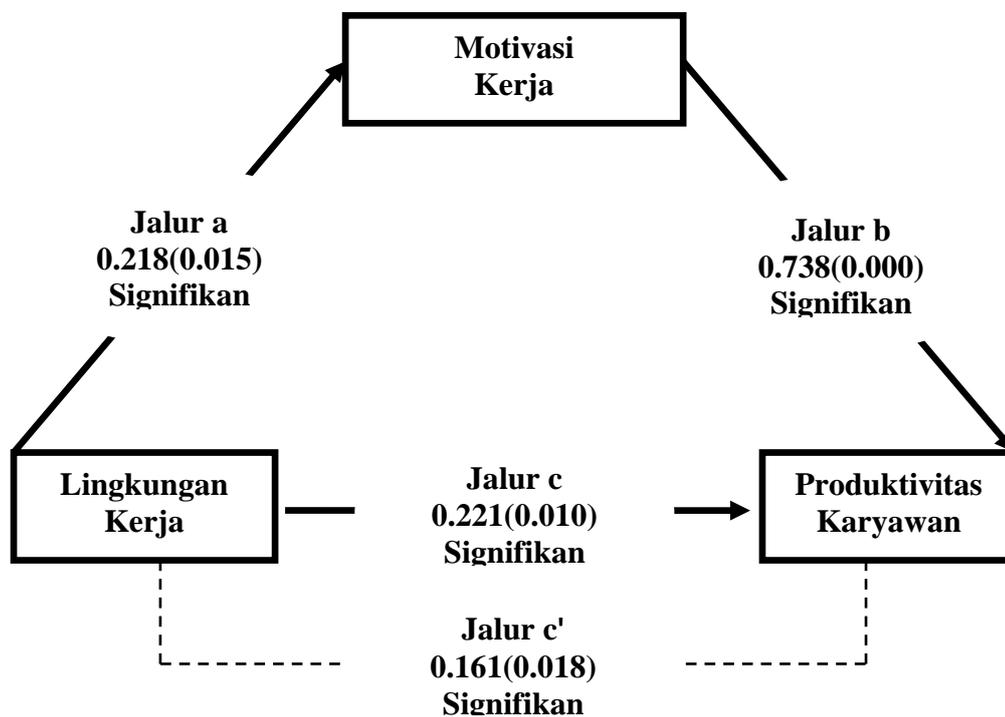
Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Syaukath Sejahtera, dengan nilai koefisien sebesar 0.738 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa pada saat para karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Implikasi dari temuan ini sangat penting bagi manajemen PT Syaukath Sejahtera, karena menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Anwar et al (2024), yang menemukan hubungan positif antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Namun, temuan ini tidak selalu konsisten di setiap konteks organisasi. Sebagai contoh, penelitian Rampisela et al (2020) yang menemukan hasil bahwa pada PT Dayana Cipta, tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

4.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Temuan menunjukkan bahwa dalam konteks PT Syaukath Sejahtera, pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja signifikan. Dalam analisis jalur, nilai koefisien yang dihasilkan untuk jalur tidak langsung adalah 0,161, dengan nilai signifikansi sebesar 0.018, yang lebih kecil dari batas signifikansi yang umumnya ditetapkan yaitu 0,05.

Selanjutnya, dengan menggunakan model Baron and Kenny (1986) untuk menguji efek mediasi, ditemukan bahwa koefisien jalur a (pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja) dan jalur b (pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan) keduanya signifikan. Begitu pula dengan koefisien jalur c (pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan). Selain itu, melihat koefisien jalur C' (pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja), ditemukan bahwa nilai signifikan. Lihat Gambar 4.3.



Gambar 4.3 Hasil Evaluasi Efek Mediasi (LK-MK-PK)

Oleh karena jalur a (pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja), jalur b (pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan), dan jalur c (pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan) semuanya signifikan, dan jalur C' (pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja) juga signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi secara penuh (full mediation) pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan, manajemen PT Syaukath Sejahtera tidak dapat mengandalkan lingkungan kerja semata-mata, namun perlu mempertimbangkan motivasi kerja sebagai mekanisme mediasi dari pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Oleh karenanya penting untuk

menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan melalui motivasi kerja.

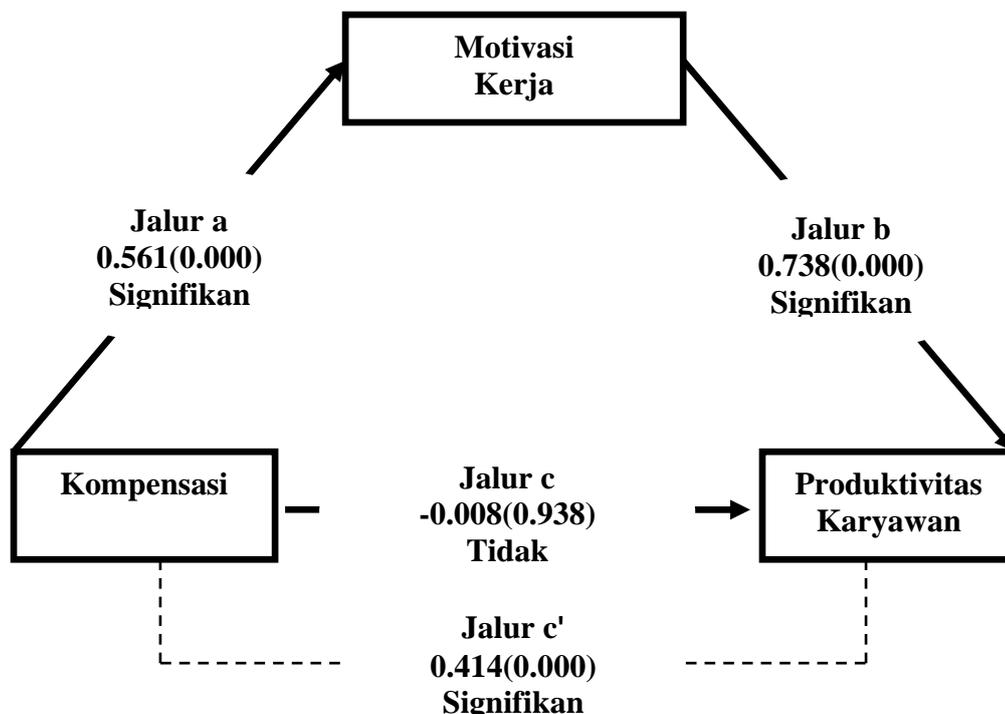
Hasil penelitian ini secara konsisten mendukung teori bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan melalui motivasi kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Irfan (2022), yang menemukan bahwa bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur. Namun, temuan ini tidak selalu konsisten di setiap konteks organisasi. Sebagai contoh, penelitian Barri et al (2024), yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

4.2.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Temuan menunjukkan bahwa dalam konteks PT Syaukath Sejahtera, pengaruh tidak langsung dari kompensasi terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja signifikan. Dalam analisis jalur, nilai koefisien yang dihasilkan untuk jalur tidak langsung adalah 0.414, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari batas signifikansi yang umumnya ditetapkan yaitu 0,05.

Selanjutnya, dengan menggunakan model Baron and Kenny (1986) untuk menguji efek mediasi, ditemukan bahwa koefisien jalur a (pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja) dan jalur b (pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan) salah satunya signifikan. Begitu pula dengan koefisien jalur c (pengaruh langsung kompensasi terhadap produktivitas karyawan). Selain

itu, ketika melihat koefisien jalur C' (pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja), juga ditemukan bahwa nilai signifikan. Lihat Gambar 4.4.



Gambar 4.4 Hasil Evaluasi Efek Mediasi (K-MK-PK)

Oleh karena jalur a (pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja) signifikan, jalur b (pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan) signifikan, dan jalur c (pengaruh langsung kompensasi terhadap produktivitas karyawan) tidak signifikan, dan jalur C' (pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja) signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi secara penuh (full mediation) pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan, manajemen PT Syaukath Sejahtera tidak dapat mengandalkan kompensasi semata-mata, namun perlu mempertimbangkan

motivasi kerja sebagai mekanisme mediasi dari pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Oleh karenanya penting untuk memperhatikan pemberian gaji yang tepat waktu dan memperhatikan kesejahteraan karyawan akan membuat karyawan merasa dihargai usahanya sehingga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan melalui motivasi kerja.

Hasil penelitian ini secara konsisten mendukung teori bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan melalui motivasi kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Dewi & Ardana (2022), yang menemukan hasil bahwa variabel motivasi kerja mampu berperan sebagai variabel mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT, BPR Gianyar Partasedana. Namun, temuan ini tidak selalu konsisten di setiap konteks organisasi. Sebagai contoh, Ervina et al (2023) yang menemukan hasil bahwa variabel motivasi tidak mampu berperan sebagai variabel mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam model PLS SEM dengan menggunakan SmartPLS 4, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai arah hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan dengan produktivitas karyawan pada PT Syaukath Sejahtera. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu mendorong produktivitas karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai arah hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan dengan motivasi kerja karyawan pada PT Syaukath Sejahtera. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu mendorong motivasi kerja.
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai arah hubungan yang negatif dan berpengaruh tidak signifikan dengan produktivitas karyawan pada PT Syaukath Sejahtera. Hal ini mengindikasikan bahwa perlu memperhatikan kompensasi agar mampu mendorong produktivitas karyawan.

4. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai arah hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan dengan motivasi kerja karyawan pada PT Syaukath Sejahtera. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang baik mampu mendorong motivasi kerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai arah hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan dengan produktivitas karyawan pada PT Syaukath Sejahtera. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong produktivitas karyawan.
6. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai arah hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan dengan produktivitas karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu memediasi lingkungan kerja untuk mendorong produktivitas karyawan.
7. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai arah hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan dengan produktivitas karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu memediasi kompensasi untuk mendorong produktivitas karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis ingin mengemukakan beberapa saran untuk pihak-pihak yang berkepentingan di masa yang akan datang demi pencapaian manfaat yang optimal dan pengembangan dari hasil penelitian ini. Adapun saran yang bisa diberikan setelah melakukan penelitian ini adalah:

1. Lebih memperhatikan indikator-indikator lingkungan kerja yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan karena lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas karyawan.
2. Diharapkan kepada perusahaan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, meningkatkan pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi yang berkala dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel laten lainnya yang belum dikaji selain lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja agar penelitian yang akan dilakukan selanjutnya menjadi lebih baik.

5.3 Keterbatasan penelitian

Dari penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menimbulkan kurangnya hasil dan analisis yang kurang optimal diantaranya.

1. Terbatasnya literatur penelitian terdahulu, khususnya yang berkaitan dengan judul pengaruh kualitas pelayanan dan Harga terhadap kepuasan

pelanggan, sehingga penelitian ini mengalami kekurangan baik dari segi hasil maupun analisis.

2. Keterbatasan waktu dan data penelitian yang menyebabkan penelitian ini tidak dapat dilakukan secara maksimal.
3. Keterbatasan pengetahuan penulis terkait penelitian yang dilakukan, sehingga perlu diuji kembali dimasa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, Purnama, H., & Ayu, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Bisnis*, 5.
- Alam, I. K., & Sarpan. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Wings. *Ikraith Ekonomika*, 7.
- Amalia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Amri, S., Hafizin, Fariantin, E., Satriawan, & Nursal, I. A. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen*.
- Anwar, Diaz, A. A., Dzirusydi, Z., & Septinar, W. (2024). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pelabuhan indonesia (PELINDO) Regional 1 Cabang Tanjung Bali karimun. *Jurnal Manajemen Riset Dan Teknologi*, 5.
- Azizah, N. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri*.
- Barri, F., Harahap, P., & Santoso, D. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. 17(1), 1–11.
- Basri, M. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Lonsum Balombissie di Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Manajemen*, 2.
- Carolina, Y., Normi, S., & Purba, J. H. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi non Finansial, Motivasi Kerja , dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (Mekar) Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1, 57–69.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia Pilar Utaman Kegiatan Operasional*.
- Dewi, N. K. Y., & Ardana, I. K. (2022). *Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. 11(2), 230–254.
- Dewi, S. A., & Trihudyamanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Economic, Business and Engineering*, 2.
- Ervina, Ferdinand, & Meitiana. (2023). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja*

Pegawai Dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. 4(2), 144–166.

- Falk, R. F., & Miller, N. B. (1992). *A primer for soft modeling*. University of Akron Press.
- Fitriani, A., & Sugiatmono, B. R. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel intervening pada PT. Cieasta Mandiri Sejahtera. *Jurnal Penelitian*, 7, 592–606.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics*. Sage Publications Sage CA: Los Angeles, CA.
- Fuaddi, H., & Amenda, R. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru. *Jurnal of Islamic, Economics, Management and Business*, 2.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). Partial least square: Konsep, teknik dan aplikasi SmartPLS 2.0 M3. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hasna, A., Ajijah, N., Khoerunnisa, Y., & H, D. K. (2021). *Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review)*. 8(1), 1–10.
- Henseler, J., Dijkstra, T. K., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Diamantopoulos, A., Straub, D. W., Ketchen Jr, D. J., Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Calantone, R. J. (2014). Common beliefs and reality about PLS: Comments on Rönkkö and Evermann (2013). *Organizational Research Methods*, 17(2), 182–209.
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). *Pengaruh Pengalaman Kerja , Pelatihan , dan Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 2(1).
- Indriani, D., Wardhani, R. K., & Ambarwati, D. (2024). *Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Karyawan Ud. Santoso Kediri*. 3(9).
- Iqbal, M., Amin, A., Kusuma, K. A., & Abadiyah, R. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pengolahan Teh*. 5(1), 1223–1235.
- Irfan, A. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 70–88.
- Khasanah, S. F., Octavianus, F., & Syahrani, T. (2024). Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1.
- Lidwana, S., Sunarta, K., & Indrawati, N. S. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja

- dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Doosan Jaya Sukabumi. *Jurnal Manajemen Pratama*.
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga. (2019). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia*. 3.
- Madina, F., Mundung, B., & Suot, H. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap prduktivitas Kerja Karyawan di Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Tondano. *Jurnal Manajmen Dan Bisnis*, 9.
- Maulana, A., Fadhillah, M., & Kirana, K. C. (2022). *Pengaruh kompensasi, Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. 14(1), 65–75. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10607>
- Mubarq, R. A., & Zulkarnaen, W. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Shadiq Sharia EX. BPRS Cipaganti Bandung. *Jurnal Stiemb*.
- Rampisela, V. A. J., Lumintang, G. G., Kerja, P. M., Kerja, L., & Upah, D. A. N. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta*. 8(1), 302–311.
- Ridlo, M., Rozaq, M. A., Saputra, Y., & Mochlasin. (2022). Moderation of islamic Work Ethic Variables on the Influence of work Environment, Work Motivation, Work Culture and Compensation on Employee Perfomence. *Management Analysis Journal*.
- Rismawaty, S., & Pradiani, T. (2023). Analisis Pengaruh Training Pengembangan SDM dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja Pegawai di PT. Optimech Engineering Batam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisinis*, 2(1).
- Risnawati. (2020). Pengaruh Kompesasi terhadap Karyawan pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar. *Jurnal Ekonomi*, 8.
- Rizky, M. (2022). Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi: Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja & Budaya Organisasi (suatu kajian studi literatur Manajemen sumber daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3).
- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Roy, M., Apriansyah, M., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Amarilys Royal. Tama Tangerang Selatan*. 2(1), 1037–1048.

- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi kerja dan Kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal of Manajemen & Business*, 3.
- Sari, A. A. I. K., Putra, I. A. U., & Amerta, I. M. S. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*.
- Sari, D. L., & Faisal, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi , gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pt. bank danamon indonesia, tbk. *Jurnal Ilmiah Manjemen*, 13(1), 56–67.
- Siagian, H. P. I., & Pohan, Y. A. (2024). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Penempatan Kerja dan pengalaman Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Multi Mas Chemindo*. 5(April), 15–29.
- Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Riset Ilmiah*, 3.
- Sustrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota tebing Tinggi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4.
- Tutus, N., Handoko, P., & Susbiyani, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnsl Manajemen*, 14(1), 181–190. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10879>
- Widodo, M. A., & Sari, E. P. (2024). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Kajian Ekonomi*, 5(3), 1138–1155.
- Yulianti, H., Ramly, M., & Selong, A. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir (Pengayaan), Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . China Comservice Indonesia Cabang Makassar*. 7(1), 55–70.
- Yuliantin, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*, 16.
- Zulfriandri. (2020). *Mengendalikan Produktivitas dan Strategi peningkatan Produktivitas*.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Kuisisioner



UNIVERSITAS MALIKUSSALEH

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen”

Terimakasih atas partisipasi anda menjadi salah satu peserta survei dan suka rela mengisi kuisisioner ini. Kami adalah Mahasiswa Universitas Malikussaleh Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen, pada saat ini sedang melakukan penelitian di perusahaan PT Syaukath Sejahtera Gandapura Bireuen. Survei ini semata-mata untuk tujuan penelitian dan bukan tujuan untuk komersial. Kemudian mohon untuk kerja sama dan kesediaannya untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini, kami ucapkan terima kasih atas bantuannya. Mudah-mudahan bantuan yang anda berikan dapat mendukung penyelesaian skripsi ini. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

1. ***Berilah tanda (√) pada jawaban pertanyaan yang anda anggap paling tepat.***
2. ***SS = Sangat Setuju, S = Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju & STS = Sangat Tidak Setuju.***
3. ***Pertanyaan penelitian ini semata-mata hanya dipergunakan untuk data penulisan skripsi, oleh karena itu setiap jawaban yang anda berikan akan kami rahasiakan.***

Nomor Kuisisioner : (diisi oleh peneliti)

KUESIONER

Petunjuk Pengisian :

1. Isilah data responden pada tempat yang telah disediakan.
2. Berilah tanda () atau (√) pada identitas pengenal Bapak/Ibu/Sdr/i.
3. Keterangan jawaban :
 - a. Sangat Setuju : (SS) : Skor 5
 - b. Setuju : (S) : Skor 4
 - c. Netral : (N) : Skor 3
 - d. Tidak Setuju : (TS) : Skor 2
 - e. Sangat Tidak Setuju : (STS) : Skor 1
2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin
 - Laki-laki
 - Perempuan
2. Usia
 - < 30 Tahun
 - 30 – 45 Tahun
 - > 45 Tahun
3. Tingkat Pendidikan
 - SMA
 - D.III
 - S.1
4. Lama Bekerja
 - < 5 Tahun
 - 5-10 Tahun
 - > 10 Tahun
5. Status Perkawinan
 - Kawin
 - Belum Kawin
 - Duda/Janda

PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)

Produktivitas Karyawan						
No	Pernyataan	Pilihanjawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik.					
Semangat Kerja						
2	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani.					
Meningkatkan hasil yang dicapai						
3	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja saya dengan baik.					
Pengembangan Diri						
4	Saya akan belajar lebih baik lagi, apabila saya melakukan kesalahan.					
5	Saya selalu fokus terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					

LINGKUNGAN KERJA (X1)

Lingkungan Kerja						
No	Pernyataan	Pilihanjawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Tingkat kebersihan dan kenyamanan tempat kerja						
1	Tempat kerja saya selalu bersih sehingga saya dapat bekerja dengan nyaman.					
Kelengkapan fasilitas peralatan kerja						
2	Peralatan perlengkapan kerja saya sudah baik, sehingga memudahkan saya untuk bekerja.					
Hubungan karyawan dengan pimpinan						

3	Atasan saya memiliki sifat yang bersahabat dengan bawahan.					
Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya						
4	Saya berhubungan baik dengan sesama rekan kerja dan membantu karyawan lain dalam bekerja.					

KOMPENSASI (X2)

Kompensasi langsung						
No	Pernyataan	Pilihan jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
1	Saya mendapatkan gaji yang adil di setiap bulannya dan upah sesuai dengan jumlah jam kerja yang disepakati.					
Insentif						
2	Saya mendapat bonus sebanding dengan pengorbanan (waktu, tenaga, dan pikiran).					

Kompensasi tidak Langsung						
No	Pernyataan	Pilihan jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Fasilitas Kantor						
3	Perusahaan memnberikan fasilitas untuk mendukung dan melancarkan operasional perusahaan.					
Tunjangan Hari Raya						
4	Perusahaan tidak memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan saya.					
Tunjangan Kesehatan						
5	Tunjangan kesehatan diberikan sesuai jabatan yang ditempati karyawan.					

MOTIVASI KERJA (Z)

Motivasi Kerja						
No	Pernyataan	Pilihan jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Tanggung jawab						
1	Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik.					
Prestasi Kerja						
2	Penghargaan bagi karyawan dalam bekerja dapat memotivasi saya untuk bekerja.					
Peluang Untuk maju						
3	Saya merasa ada peluang untuk saya maju ketika bekerja di perusahaan ini.					
4	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja.					
Pengakuan atas Kinerja						
5	Saya merasa kecewa karena pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini tidak diakui oleh atasan.					

Lampiran 2 Kuisisioner X1 dan X2

LK1	LK2	LK3	LK4	K1	K2	K3	K4	K5
4	4	3	4	4	4	4	5	5
3	3	3	4	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	5	5	5	4	3
5	5	5	4	4	4	4	5	5
3	3	3	5	5	5	5	3	3
5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	3	5	5	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	3	4	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	3	4
5	5	5	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	3	4	4
3	3	3	4	4	4	4	3	3
4	4	5	3	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	4	4

LK1	LK2	LK3	LK4	K1	K2	K3	K4	K5
4	5	4	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	5	5	4	5	4	5	5
5	4	4	4	5	5	5	4	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	5	5	4	3	4
2	2	3	4	5	4	4	3	4
4	4	4	5	5	5	5	2	4
4	4	5	4	5	5	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	5	5	5	5	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	3	4
5	4	4	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	4	5	5	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	4	5	4	4	3	3
4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	4	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	5	5	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	3	3
5	4	5	5	5	5	5	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5
1	2	1	4	4	4	4	2	1
3	4	4	4	5	5	4	4	5
5	5	5	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4

LK1	LK2	LK3	LK4	K1	K2	K3	K4	K5
4	4	4	5	5	5	5	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	5	5	5	3	4
2	2	3	3	4	3	4	2	3
5	5	5	3	5	5	5	5	5
3	2	4	5	5	5	5	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	5	4	5
4	4	5	4	5	5	4	5	4

KUISIONER Z DAN Y

MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5
4	4	4	3	5	4	3	4	4	5
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	5	4	3	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	3	5	4	5	4	4
5	5	5	4	5	3	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	3	5
5	4	3	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	3	5	3	4	5	5
4	4	4	3	3	3	3	3	5	3
5	5	4	4	5	4	4	3	4	5
3	4	3	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	5	4	3	4	4	5
5	4	3	3	4	3	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	3	5	3

MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	5	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	4	4	5
4	5	4	4	5	4	3	4	4	5
5	5	5	4	4	4	3	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	2	4

MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5

Lampiran 3 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	90	90%
2	Perempuan	10	10%
Jumlah		100	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	<30 Tahun	38	38%
2	31-45 Tahun	46	46%
3	>46 Tahun	16	16%
Total		100	100%

Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan

No	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	SMA	69	68%
2	D-III	16	16%
3	S1	15	15%
Total		100	100%

Karakteristik Responden Masa Kerja

No	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	23	23%
2	6 – 10 Tahun	40	40%
3	> 11 Tahun	37	37%
Total		100	100%

Karakteristik Responden Masa Kerja

No	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	Kawin	63	63%
2	Belum Kawin	30	30%
3	Duda/Janda	7	7%
Total		100	100%

Lampiran 4 Deskripsi Statistik

Deskripsi Statistik Variabel Lingkungan Kerja

No.	Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
1	LK1	100	1	5	4.130	0,586
2	LK2	100	2	5	4.110	0,546
3	LK3	100	1	5	4.250	0,523
4	LK4	100	3	5	4.410	0,418
Rata-rata dari Mean					4.425	0,518

Deskripsi Statistik Variabel Kompensasi

No.	Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
1	K1	100	3	5	4.590	0.356
2	K2	100	3	5	4.480	0.386
3	K3	100	3	5	4.400	0.450
4	K4	100	2	5	4.100	0.533
5	K5	100	1	5	4.280	0.501
Rata-rata dari Mean					4.370	0.445

Deskripsi Statistik Variabel Motivasi Kerja

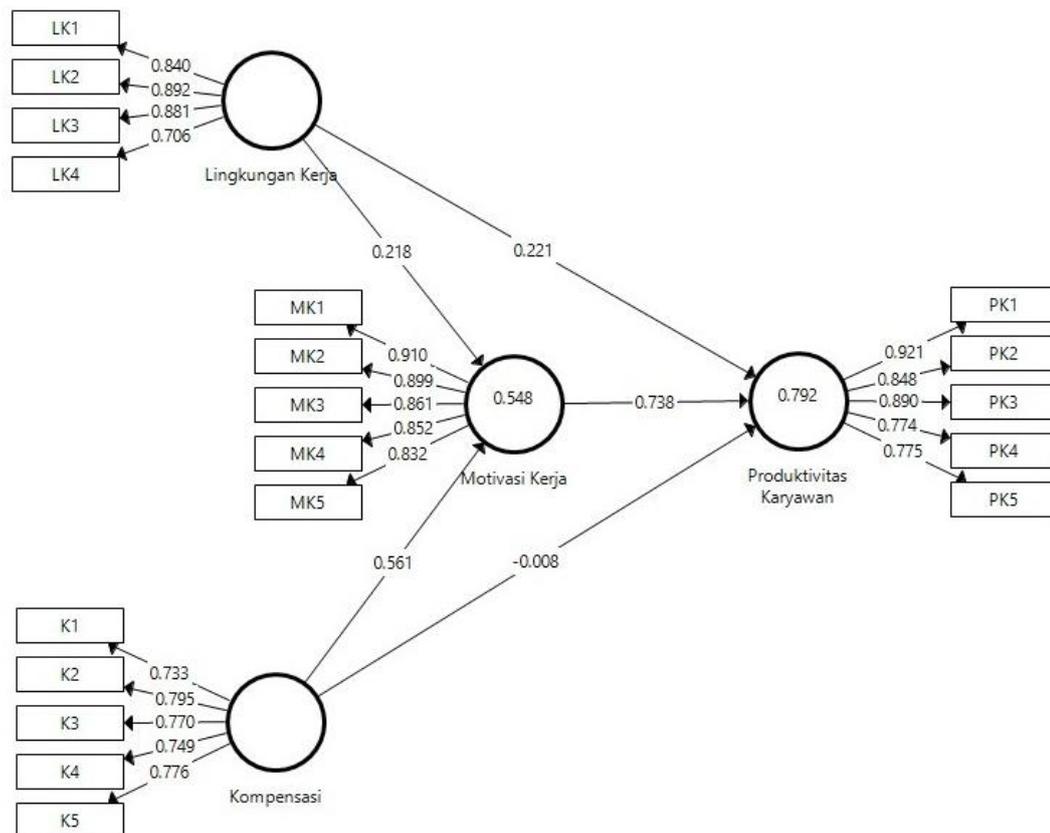
No.	Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
1	MK1	100	3	5	4.350	0,409
2	MK2	100	3	5	4.370	0,435
3	MK3	100	2	5	4.310	0,478
4	MK4	100	3	5	4.330	0,440
5	MK5	100	3	5	4.390	0,438
Rata-rata dari Mean					4.350	0.440

Deskripsi Statistik Variabel Produktivitas Karyawan

No.	Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
1	PK1	100	3	5	4.360	0,423
2	PK2	100	3	5	4.280	0,462
3	PK3	100	3	5	4.350	0,443
4	PK4	100	2	5	4.360	0,456
4	PK5	100	2	5	4.450	0,475
Rata-rata dari Mean					4.360	0.452

Lampiran 5 Pengukuran Outer Model

Estimasi Model Pengukuran (Outer Model)



Validitas Konvergen Variabel Lingkungan Kerja

No.	Item	Nilai Outer Loading	Nilai DiOff	Kesimpulan
1	LK1	0.840	0.70	Valid
2	LK2	0.892	0.70	Valid
3	LK4	0.881	0.70	Valid
4	LK5	0.706	0.70	Valid

Validitas Konvergen Variabel Kompensasi

No.	Item	Nilai Outer Loading	Nilai DiOff	Kesimpulan
1	K1	0.733	0.70	Valid
2	K2	0.795	0.70	Valid
3	K3	0.770	0.70	Valid
4	K4	0.749	0.70	Valid
5	K5	0.776	0.70	Valid

Validitas Konvergen Variabel Motivasi Kerja

No.	Item	Nilai Outer Loading	Nilai DiOff	Kesimpulan
1	MK1	0.910	0.70	Valid
2	MK2	0.899	0.70	Valid
3	MK3	0.861	0.70	Valid
4	MK4	0.852	0.70	Valid
5	MK5	0.832	0.70	Valid

Validitas Konvergen Variabel Produktivitas Karyawan

No.	Item	Nilai Outer Loading	Nilai DiOff	Kesimpulan
1	PK1	0.921	0.70	Valid
2	PK2	0.848	0.70	Valid
3	PK3	0.890	0.70	Valid
4	PK4	0.774	0.70	Valid
5	PK5	0.775	0.70	Valid

Validitas Diskriminan

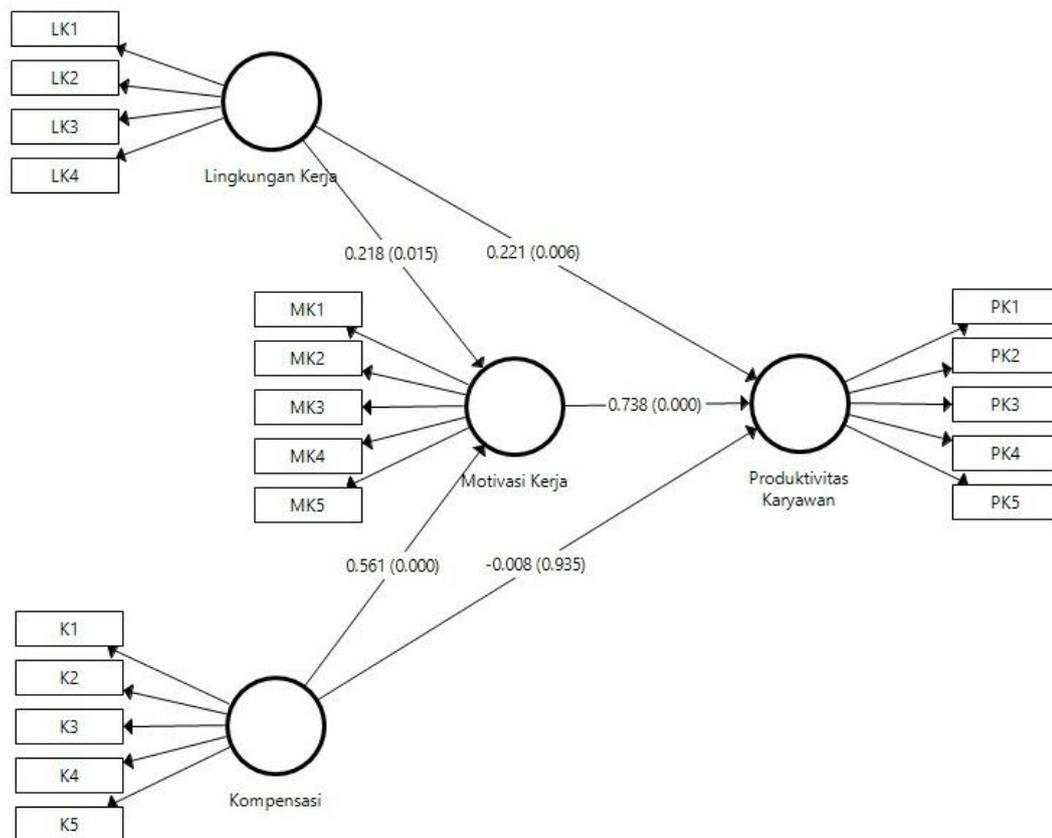
Variabel	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Motivasi Kerja	Produktivitas Karyawan
Lingkungan Kerja	0.833			
Kompensasi	0.761	0.765		
Motivasi Kerja	0.690	0.696	0.844	
Produktivitas Karyawan	0.645	0.726	0.874	0.871

Hasil Pengujian Reliabilitas Komposit

Variabel	Cronbach's Alpha (>0.70)	CR (rho_a) (>0.80)	CR (rho_c) (>0.80)	AVE (>0.50)
Lingkungan Kerja	0.850	0.856	0.900	0.694
Kompensasi	0.823	0.824	0.876	0.585
Motivasi Kerja	0.897	0.902	0.925	0.712
Produktivitas Karyawan	0.920	0.923	0.940	0.759

Lampiran 6 Pengukuran Inner Model

Model Struktural (*Inner Model*)



Pengaruh Langsung Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation	T Statistic (JO/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0.221	0.218	0.086	2.564	0.010
X1 -> Z	0.218	0.225	0.089	2.443	0.015
X2 -> Y	-0.008	-0.004	0.106	0.078	0.938
X2 -> Z	0.561	0.562	0.072	7.838	0.000
Z -> Y	0.738	0.737	0.070	10.510	0.000

Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation	T Statistic (JO/STDEV)	P Values
X1 -> Z -> Y	0.161	0.166	0.068	2.375	0.018
X2 -> Z-> Y	0.414	0.415	0.069	5.977	0.000

R Square dan R Square Adjusted

Variabel Dependen	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Produktivitas Karyawan	0.792	0.785
Motivasi Kerja	0.548	0.538

Hasil Evaluasi Effect Size (F Square)

Variabel	Produktivitas Karyawan	Motivasi Kerja
Lingkungan Kerja	0.094	0.044
Kompensasi	0.000	0.292
Produktivitas Karyawan		
Motivasi Kerja	1.184	

Hasil Evaluasi Predictive Relevance (Q Square)

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kompensasi	500.000	500.000	
Lingkungan Kerja	400.000	400.000	
Motivasi Kerja	500.000	301.703	0.397
Produktivitas Karyawan	500.000	226.216	0.548

Hasil Evaluasi Model Fit

	Di of Value	Estimated Model	Kesimpulan
SRMR	< 0,1 atau 0,08	0.096	Fit
d_ULS	Probabilitas > 0,05	1.747	Fit
d_G	probabilitas > 0,05	0.951	Fit
Chi-Square	$\chi^2 < 3$	483.190	Tidak Fit
NFI	$\leq 0,95$	0.722	Fit