

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. AMARAL DWINA  
JAYA DI ACEH BESAR**

**SKRIPSI**

**Disusun untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi**

**OLEH :  
SYAHRYANA BARLIAN  
2102120008**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2025**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 22 Juli 2025

**TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**SYAHRYANA BARLIAN**  
**NPM :2102120008**

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. AMARAL  
DWINA JAYA DI ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

**Ketua Program Studi  
Manajemen**

**Dr. Tuwisna, S.E., M.M**  
**K: 19850710 201506 2 001**

**Pembimbing I**

**Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si**  
**NIK: 19760824 201112 1 001**

**Pembimbing II**

**Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M**  
**NIK: 19830119 201306 2 001**

Mengetahui,  
Dekan,



**Dr. Marlizar, S.E., M.M**  
**NIK: 19820911 201306 1 001**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 22 Juli 2025

**TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**SYAHRYANA BARLIAN**  
**NPM :2102120008**

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.AMARAL  
DWINA JAYA DI ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 08 Juli 2025

Menyetujui / Mengesahkan :  
Komisi Ujian

Ketua

**Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si**  
**NIK: 19760824 201112 1 001**

Sekretaris

**Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M**  
**NIK: 19830119 201306 2 001**

Anggota

**Mimiasri, S.E., M.M**  
**NIK: 19840211 2008 02 1 001**

Anggota

**Dr. Marlizar, S.E., M.M**  
**NIK: 19820911 201306 1 001**

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen

**Dr. Tuwisna, S.E., M.M**  
**NIK: 19850710 201506 2 001**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"



TOL. 20

METERAI  
TEMPEL

FD 8AMX323034765

Banda Aceh, 22 Juli 2025

Yang Menyatakan

**SYAHRYANA BARLIAN**

**NPM :2102120008**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Syahryana Barlian**  
NPM : 2102120008  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

### **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. AMARAL DWINA JAYA DI ACEH BESAR**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 22 Juli 2025



20  
METERAI  
TEMPEL  
BBAMX323034720

anda Aceh, 22 Juli 2025  
Yang Menyatakan,

**SYAHRYANA BARLIAN**  
**NPM :2102120008**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, yang memungkinkan penulis menyelesaikan skripsi berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Amaral Dwina Jaya Di Aceh Besar." Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh.

Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing umat manusia dari kegelapan menuju zaman yang penuh cahaya ilmu pengetahuan dan iman. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa keberhasilan penelitian ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada kedua orang tua dan keluarga penulis yang tercinta, Alm Baba Bahri H.Yahya dan Ibunda Nurlina, serta Kakak Eka Rizkina, Abang Febri Husaini, Kakak Laya, Abang Octa Muliadi, Kakak Rahmi, Kakak Auliana Mutia, Kakak Atika Rayyana, Abang Farid Nanda, Adik Sorayya. Terima kasih atas kasih sayang, doa, dan dukungan yang tulus yang tak pernah terputus. Semangat dan pengorbanan mereka selalu menjadi sumber motivasi utama penulis untuk menyelesaikan pendidikan ini.

2. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh atas kebijakan, dukungan, dan fasilitas yang diberikan selama masa studi.
3. Ibu Dr. Twisna, S.E., M.M selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh yang dengan penuh kesabaran, perhatian, motivasi dan arahan bagi penulis.
4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si selaku ketua lab Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang dengan penuh kesabaran, perhatian, motivasi dan arahan bagi penulis.
5. Bapak Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si selaku pembimbing pertama, yang dengan penuh kesabaran, perhatian, motivasi dan arahan telah membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Amelia Rahmi, S.E., MM selaku pembimbing kedua, yang dengan penuh kesabaran, perhatian, motivasi dan arahan dalam membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Pimpinan dan karyawan pada PT. Amaral Dwina Jaya Di Aceh Besar, yang telah memberikan izin, data, serta dukungan selama proses penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Seluruh dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu, wawasan, dan pengalaman yang sangat berharga selama masa perkuliahan.

9. Teman-teman mahasiswa di Program Studi Manajemen, yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan kebersamaan yang berarti selama masa studi dan penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman penulis yang telah membantu penulisan skripsi, berbagi cerita, serta memberikan motivasi yaitu Maghfirah, Khairatul Aqasya, Eliza Afrianda, Rian, Ayunda, Thariq, Husnul, Arif, Aidil, Bela, Maisarah, Mustafizul.
11. Semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang telah memberikan kontribusi berharga dalam bentuk dukungan, doa, dan bantuan yang tidak dapat disebutkan satu per satu namun sangat berarti bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan, baik dari segi isi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis maupun pembaca, serta memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Banda Aceh, 5 Mei 2025  
Penulis

Syahryana Barlian

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. AMARAL DWINA  
JAYA DI ACEH BESAR**

**SYAHRYANA BARLIAN**  
**NPM : 2102120008**

Pembimbing I : Dr. Agus Ariyanto, S,E,M.Si  
Pembimbing II : Dr. Amelia Rahmi, S.E.,M,M

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sampel penelitian terdiri dari 75 responden, dan data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Pengolahan data menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Hasil uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji hubungan fungsional antar variabel dependen (Variabel terikat) dengan variabel independen (Variabel bebas) adalah analisis jalur (path analysis) pada tingkat kepuasan kerja signifikansi 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amaral Dwina Jaya Di Aceh Besar, sementara lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amaral Dwina Jaya Di Aceh Besar. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Amaral Dwina Jaya Di Aceh Besar. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Amaral Dwina Jaya Di Aceh Besar. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Amaral Dwina Jaya Di Aceh Besar. Penelitian ini menegaskan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

**Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja, Kepuasan Kerja, Variabel Intervening.**

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORD ENVIRONMENT  
ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY WITH JOB SATISFACTION AS AN  
INTERVENING VARIABLE AT PT. AMARAL DWINA JAYA IN ACEH  
BESAR**

**SYAHRYANA BARLIAN**  
**NPM : 2102120008**

Supervisor I: Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si  
Supervisor II: Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M

**ABSTRACT**

This study aims to examine and analyze the influence of compensation and work environment on employee productivity at PT. Amaral Dwina Jaya in Aceh Besar, with job satisfaction as an intervening variable. The research sample consists of 75 respondents, and data were collected through a questionnaire using a Likert scale as a measurement tool. Data processing employed quantitative data analysis techniques. The statistical tests used to examine the functional relationships between dependent variables (bound variables) and independent variables (free variables) include path analysis at a significance level of 95% ( $\alpha = 0.05$ ). The results indicate that compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Amaral Dwina Jaya in Aceh Besar, while the work environment also positively and significantly impacts employee job satisfaction. Compensation positively and significantly influences employee productivity at PT. Amaral Dwina Jaya in Aceh Besar, and the work environment has a positive and significant effect on employee productivity as well. Furthermore, job satisfaction positively and significantly contributes to enhancing employee productivity at PT. Amaral Dwina Jaya in Aceh Besar. This study emphasizes that there is an indirect effect of compensation and work environment on employee productivity through job satisfaction as an intervening variable.

**Keywords:** Compensation, Work Environment, Employee Productivity, Job Satisfaction, Intervening Variable.

## DAFTAR ISI

|                                                               | Halaman   |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                    | <b>i</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                          | <b>iv</b> |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                        | <b>vi</b> |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                     | <b>ix</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                                    | <b>x</b>  |
| <b>BAB I      PENDAHULUAN.....</b>                            | <b>1</b>  |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian .....                           | 1         |
| 1.2 Rumusan Masalah Penelitian .....                          | 8         |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                                    | 9         |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                                   | 9         |
| 1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....                             | 10        |
| <b>BAB II      KAJIAN KEPUSTAKAAN .....</b>                   | <b>11</b> |
| 2.1 Produktivitas Kerja.....                                  | 11        |
| 2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....                    | 11        |
| 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ... | 12        |
| 2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja.....                      | 13        |
| 2.2 Kompensasi .....                                          | 13        |
| 2.2.1 Pengertian Kompensasi .....                             | 13        |
| 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....         | 14        |
| 2.2.3 Indikator Kompensasi .....                              | 15        |
| 2.3 Lingkungan Kerja.....                                     | 16        |
| 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....                       | 16        |
| 2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....          | 17        |
| 2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja .....                        | 17        |
| 2.4 Kepuasan Kerja .....                                      | 18        |
| 2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....                         | 18        |
| 2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....           | 19        |
| 2.4.3 Indikator kepuasan kerja .....                          | 20        |
| 2.5 Penelitian Sebelumnya .....                               | 21        |
| 2.6 Kerangka Penelitian .....                                 | 25        |

|                                                                                                                           |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.6.1 Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja .....                                                                   | 25        |
| 2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....                                                             | 26        |
| 2.6.3 Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas .....                                                                    | 26        |
| 2.6.4 Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas .....                                                              | 26        |
| 2.6.5 Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja .....                                                                   | 27        |
| 2.6.6 Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui<br>kepuasan kerja sebagai variabel intervening .....       | 27        |
| 2.6.7 Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan<br>melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ..... | 28        |
| 2.7 Hipotesis Penelitian .....                                                                                            | 29        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                                                                                    | <b>31</b> |
| 3.1 Desain Penelitian .....                                                                                               | 31        |
| 3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian .....                                                                                   | 31        |
| 3.1.2 Jenis Penelitian .....                                                                                              | 31        |
| 3.1.3 Horizon Waktu .....                                                                                                 | 31        |
| 3.1.4 Unit Analisis .....                                                                                                 | 32        |
| 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian .....                                                                                 | 32        |
| 3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....                                                                              | 33        |
| 3.4 Definisi Operasionalisasi Variabel .....                                                                              | 34        |
| 3.5 Teknik Analisis Data .....                                                                                            | 36        |
| 3.6 Pengujian Data .....                                                                                                  | 37        |
| 3.6.1 Uji Validitas .....                                                                                                 | 37        |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas .....                                                                                              | 38        |
| 3.6.3. Uji Asumsi Klasik .....                                                                                            | 38        |
| 3.7 Pengujian Hipotesis .....                                                                                             | 40        |
| 3.7.1 Uji t .....                                                                                                         | 40        |
| 3.7.2 Uji Secara Simultan (Uji-F) .....                                                                                   | 41        |
| 3.7.3 Uji Sobel Test .....                                                                                                | 41        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                                                                       | <b>43</b> |
| 4.1 Gambaran Umum PT. Amaral Dwina Jaya Di Aceh Besar .....                                                               | 43        |
| 4.1.1 Deskripsi Perusahaan .....                                                                                          | 43        |
| 4.1.2 Visi, Misi, & Nilai PT. Amaral Dwina Jaya Di Aceh Besar .....                                                       | 44        |
| 4.1.3 Struktur Organisasi PT. Amaral Dwina Jaya .....                                                                     | 44        |

|                                               |           |
|-----------------------------------------------|-----------|
| 4.2 Karakteristik Responden .....             | 45        |
| 4.3 Hasil Analisis Deskriptif .....           | 47        |
| 4.3.1 Variabel Produktivitas Kerja Y .....    | 47        |
| 4.3.2 Variabel Kompensasi X1 .....            | 48        |
| 4.3.3 Variabel Lingkungan Kerja X2 .....      | 50        |
| 4.3.4 Variabel Kepuasan Kerja Z .....         | 51        |
| 4.4 Pengujian Data .....                      | 53        |
| 4.4.1 Uji Validitas Instrumen .....           | 53        |
| 4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen .....        | 54        |
| 4.4.3 Pengujian Asumsi Klasik .....           | 56        |
| 4.5 Hasil Analisis Jalur dan Pembahasan ..... | 58        |
| 4.6 Hasil Uji Mediasi .....                   | 70        |
| 4.7 Hasil Pengujian Hipotesis .....           | 78        |
| 4.8 Implikasi Hasil Penelitian .....          | 80        |
| <b>BAB V      KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>  | <b>82</b> |
| 5.1. Kesimpulan.....                          | 82        |
| 5.2. Saran.....                               | 83        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                    | <b>82</b> |

## DAFTAR TABEL

|            |                                                                                                                              |    |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1  | Jumlah karyawan dan jenis proyek produksi PT. Amaral Dwina Jaya.....                                                         | 4  |
| Tabel 1.2  | Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja PT. Amaral Dwina Jaya.....                                                                   | 6  |
| Tabel 2.1  | Hasil-hasil deskripsi penelitian sebelumnya.....                                                                             | 23 |
| Tabel 3.1  | Horison waktu penelitian.....                                                                                                | 31 |
| Tabel 3.2  | Operasional dan indikator variabel.....                                                                                      | 33 |
| Tabel 3.3  | Skala pengukuran kuisioner.....                                                                                              | 35 |
| Tabel 4.1  | Karakteristik responden.....                                                                                                 | 45 |
| Tabel 4.2  | Penjelasan responden terhadap variabel produktivitas kerja.....                                                              | 47 |
| Tabel 4.3  | Penjelasan responden terhadap variabel kompensasi.....                                                                       | 48 |
| Tabel 4.4  | Penjelasan responden terhadap variabel lingkungan kerja.....                                                                 | 50 |
| Tabel 4.5  | Penjelasan responden terhadap variabel kepuasan kerja.....                                                                   | 51 |
| Tabel 4.6  | Hasil uji validasi.....                                                                                                      | 53 |
| Tabel 4.7  | Hasil uji reliabilitas instrumen.....                                                                                        | 55 |
| Tabel 4.8  | Hasil uji multikolinearitas.....                                                                                             | 57 |
| Tabel 4.9  | Hasil analisis regresi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.....                                                      | 59 |
| Tabel 4.10 | Hasil analisis regresi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.....                                                | 60 |
| Tabel 4.11 | Hasil analisis regresi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja.....                                                 | 62 |
| Tabel 4.12 | Hasil analisis regresi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.....                                           | 64 |
| Tabel 4.13 | Hasil analisis regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.....                                             | 65 |
| Tabel 4.14 | Hasil analisis regresi kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.....       | 66 |
| Tabel 4.15 | Hasil analisis regresi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening..... | 68 |
| Tabel 4.16 | Pengaruh mediasi jalur 1 ( $X_1$ -Z-Y) .....                                                                                 | 71 |
| Tabel 4.17 | Hasil analisis jalur 1 dan sobel test.....                                                                                   | 72 |
| Tabel 4.18 | Pengaruh mediasi jalur 2 ( $X_2$ -Z-Y) .....                                                                                 | 74 |
| Tabel 4.19 | Hasil analisis jalur 2 dan sobel test.....                                                                                   | 76 |
| Tabel 4.20 | Pengujian hipotesis.....                                                                                                     | 77 |

## DAFTAR GAMBAR

|            |                                                |    |
|------------|------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Pemikiran.....                        | 28 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi PT. Amaral Dwina Jaya..... | 43 |
| Gambar 4.2 | Hasil Uji Normalitas.....                      | 56 |
| Gambar 4.3 | Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....       | 58 |
| Gambar 4.4 | Persamaan Struktural 1.....                    | 62 |
| Gambar 4.5 | Persamaan Struktural 2.....                    | 70 |
| Gambar 4.6 | Hasil Analisis Persamaan Jalur 1 .....         | 72 |
| Gambar 4.7 | Hasil Uji Screenshot Sobel Test Online.....    | 73 |
| Gambar 4.8 | Hasil Analisis Persamaan Jalur 2.....          | 75 |
| Gambar 4.9 | Hasil Uji Screenshot Sobel Test Online.....    | 76 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|             |                                                                                                                                                      |      |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Lampiran 1  | Kuesioner.....                                                                                                                                       |      |
| Lampiran 2  | Tabulasi                                                                                                                                             | Data |
|             | Kuesioner.....                                                                                                                                       |      |
| Lampiran 3  | Karakteristik Responden.....                                                                                                                         |      |
| Lampiran 4  | Frekuensi Tabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) .....                                                                                               |      |
| Lampiran 5  | Frekuensi                      Tabel                      Kompensasi                      (X <sub>1</sub> )                                          |      |
|             | .....                                                                                                                                                |      |
| Lampiran 6  | Frekuensi                      Tabel                      Lingkungan                      Kerja                      (X <sub>2</sub> )               |      |
|             | .....                                                                                                                                                |      |
| Lampiran 7  | Frekuensi                      Tabel                      Kepuasan                      Kerja                      (Z)                               |      |
|             | .....                                                                                                                                                |      |
| Lampiran 8  | Validitas Dan Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)..                                                                                        |      |
| Lampiran 9  | Validitas                      Dan                      Reabilitas                      Kompensasi                      (X <sub>1</sub> )            |      |
|             | .....                                                                                                                                                |      |
| Lampiran 10 | Validitas Dan Reabilitas Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) .....                                                                                    |      |
| Lampiran 11 | Validitas                      Dan                      Reabilitas                      Kepuasan                      Kerja                      (Z) |      |
|             | .....                                                                                                                                                |      |
| Lampiran 12 | Kompensasi                      Terhadap                      Kepuasan Kerja.....                                                                    |      |
| Lampiran 13 | Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....                                                                                                        |      |
| Lampiran 14 | Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja.....                                                                                                         |      |
| Lampiran 15 | Lingkungan                      Kerja                      Terhadap                      Produktivitas Kerja.....                                    |      |
| Lampiran 16 | Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....                                                                                                     |      |
| Lampiran 17 | Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....                                                      |      |
| Lampiran 18 | Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....                                                |      |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi dan kemampuan yang dimiliki manusia untuk bekerja dan berkontribusi dalam suatu perusahaan. Dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan di suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penggerak utama yang sangat penting bagi perusahaan yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Oleh karena itu suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan harus mempunyai karyawan yang berkualitas sesuai dengan keahlian dan kemampuan di bidang tugas-tugasnya.

Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, seperti kompensasi dan lingkungan kerja.

Terdapat banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian untuk peningkatan produktivitas kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada empat variabel yaitu : kompensasi, lingkungan kerja produktivitas kerja dan kepuasan kerja.

Produktivitas sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan, karena diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan

pekerjaan. Saat ini, banyak perusahaan menyadari bahwa kompensasi tidak hanya mencakup aspek finansial, seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga kesempatan untuk berkembang secara pribadi dan profesional, serta lingkungan kerja yang memotivasi, seperti pengakuan dan kenyamanan. Saat ini, banyak perusahaan yang fokus pada pengembangan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif, di mana mereka mendorong kerjasama antar tim dan komunikasi yang terbuka. Karyawan yang merasa kompensasi yang mereka terima adil dan kompetitif, serta mendapatkan dukungan dalam menciptakan suasana kerja yang positif, cenderung memiliki semangat yang lebih tinggi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan yang mampu memenuhi harapan ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga mempermudah pencapaian tingkat produktivitas yang tinggi di tengah tantangan yang ada. Penelitian oleh Suwanto, (2023) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediator antara kompensasi dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening yang menghubungkan kompensasi, lingkungan kerja, dan produktivitas. Kepuasan kerja karyawan adalah aspek penting yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang puas dengan gaji dan lingkungannya cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara efisien. Perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka menjadi dasar kepuasan kerja. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan, sikap mereka terhadap

pekerjaan akan cenderung negatif, yang pada gilirannya dapat memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan (Puspita N. M., 2020).

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya membuat mereka merasakan kepuasan jika sesuai dengan harapan yang mereka miliki. Di era digital saat ini, banyak perusahaan yang mulai memahami pentingnya menawarkan paket kompensasi yang kompetitif dan transparan untuk menarik serta mempertahankan talenta terbaik. Fenomena ini semakin terlihat dengan meningkatnya tuntutan karyawan akan fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Selain gaji yang layak, karyawan kini juga mengharapkan tunjangan kesehatan, kesempatan pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, perusahaan yang mampu memenuhi harapan ini tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga produktivitas dan loyalitas mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan Puspita (2020) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang mendukung dan positif tentu meningkatkan kenyamanan karyawan, sehingga mereka dapat mengoptimalkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Saat ini, banyak perusahaan yang semakin menyadari pentingnya menciptakan ruang kerja yang ramah dan inklusif, dengan memperhatikan aspek desain interior, pencahayaan, dan fasilitas yang memadai. Fenomena ini terlihat dari meningkatnya popularitas konsep ruang kerja terbuka dan area kolaborasi yang dirancang untuk mendorong interaksi antar karyawan. Peningkatan kinerja karyawan ini pada akhirnya akan

menghasilkan kepuasan dalam diri mereka, yang berdampak positif pada retensi karyawan dan reputasi perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan menyenangkan menjadi kunci dalam mencapai produktivitas dan inovasi yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Yuliantini (2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada tanggal 20 september 2024 peneliti sudah melakukan survey dengan melakukan observasi dan wawancara langsung dengan Human Resource Development (HRD) dan 15 (lima belas) karyawan yang bekerja di PT. Amaral Dwina Jaya yang menjadi objek penelitian. Menurut informasi yang peneliti peroleh perusahaan ini bergerak di bidang penyedia tenaga kerja berfokus pada penyediaan jasa konstruksi, pengadaan material, dan Teknik inovatif seperti jobdesk (cutting plat, welding plat, bending plat). PT. Amaral Dwina Jaya bekerja sama dengan perusahaan PT. Solusi Bangun Andalas dalam penyediaan tenaga kerja (Maintenance). Kedua perusahaan ini telah menjalin kontrak kerja sama sejak tahun 2009-2021, yang diperoleh oleh PT. Amaral Dwina Jaya melalui proses tender yang berhasil. Berikut adalah jumlah karyawan dan jenis proyek produksi PT.Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.

**Tabel 1. 1 Jumlah karyawan dan jenis proyek produksi PT. Amaral Dwina Jaya**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah karyawan</b> | <b>Jenis Proyek Produksi</b> |
|--------------|------------------------|------------------------------|
| 2019         | 130                    | Maintenance                  |
| 2020         | 130                    | Maintenance                  |
| 2021         | 130                    | Maintenance                  |
| 2022         | 90                     | Proyek Konstruksi            |
| 2023         | 90                     | Proyek Konstruksi            |

|      |    |                   |
|------|----|-------------------|
| 2024 | 75 | Proyek Konstruksi |
|------|----|-------------------|

(Sumber HRD PT. Amaral Dwina Jaya)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat terjadi penurunan jumlah karyawan disebabkan keluarnya karyawan dari perusahaan tahun 2021-2022 dengan total penurunan jumlah karyawan 40 karyawan. Hal ini terjadi karena masa kontrak kerja antara PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar dan PT. Solusi Bangun Andalas telah berakhir. Meskipun kontrak kerja sudah selesai, kedua perusahaan ini masih tetap bekerja sama di tahun berikutnya, namun tanpa adanya perjanjian formal. Ini berarti mereka terus berkolaborasi, tetapi dalam bentuk yang lebih fleksibel dan tidak terikat oleh kontrak resmi. Dan terjadi lagi penurunan jumlah karyawan disebabkan keluarnya karyawan tahun 2023-2024 dengan total penurunan 15 karyawan.

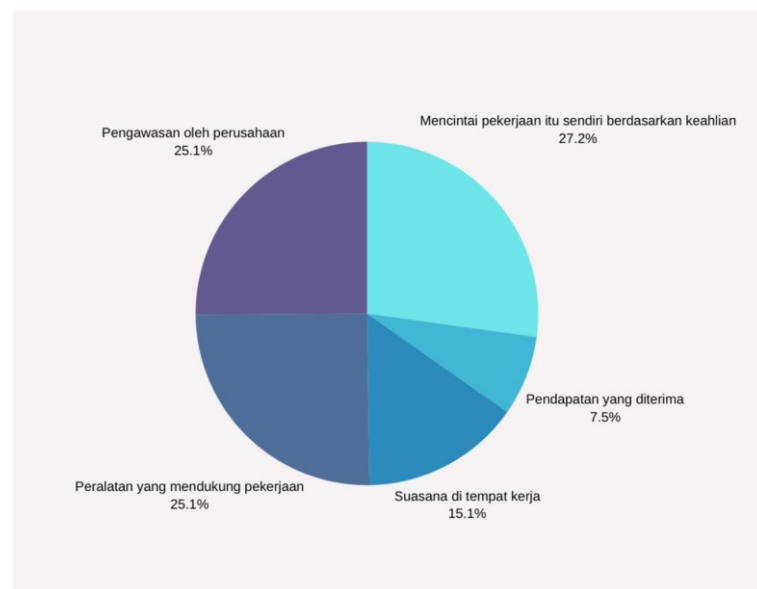
Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, namun saat ini mengalami tantangan serius akibat penurunan jumlah karyawan yang signifikan. Berdasarkan data, sebanyak 40 karyawan keluar antara tahun 2021-2022, diikuti oleh 15 karyawan pada tahun 2023-2024, yang sebagian besar disebabkan oleh ketidakpuasan terkait kompensasi dan lingkungan kerja. Banyak karyawan merasa bahwa gaji dan tunjangan yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja dan kontribusi mereka, menciptakan rasa ketidakadilan yang berdampak negatif pada motivasi mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas yang tidak

memadai dan kurangnya program pengembangan karyawan, turut berkontribusi pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Permasalahan ini diperparah oleh tingginya tingkat absensi karyawan, yang dapat menjadi indikasi ketidakpuasan dan kurangnya komitmen terhadap pekerjaan. Ketidakhadiran yang tinggi tidak hanya mengganggu produktivitas tim, tetapi juga meningkatkan beban kerja bagi karyawan yang tetap ada.

Menurut informasi yang peneliti peroleh berdasarkan survey awal pada tanggal 23 September 2024 dengan 15 (lima belas) karyawan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi sehingga mempengaruhi produktivitas karyawan yang kurang optimal, berikut data survey kepuasan kerja karyawan :

**Tabel 1. 2 Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja PT. Amaral Dwina Jaya**



(Sumber karyawan PT. Amaral Dwina Jaya)

Berdasarkan tabel 1.2 Tabel di atas memberikan gambaran lengkap mengenai kepuasan kerja karyawan. Nilai yang rendah pada indikator

"Pendapatan yang diterima" dan "Suasana di tempat kerja" menunjukkan adanya ketidakpuasan yang signifikan, yang sebaiknya menjadi fokus perbaikan oleh manajemen pada perusahaan. Diketahui bahwa ada karyawan yang sudah merasa adil dan belum adil, karyawan merasa belum puas dengan hasil kerja selama ini. Jika kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan pengaruh negatif terhadap perusahaan karena produktivitas kerja karyawan tersebut akan menurun dan kinerja perusahaan akan terganggu.

Kompensasi menjadi permasalahan di perusahaan ini, di mana kecenderungan karyawan untuk menunda penyelesaian tugas mengakibatkan keterlambatan dalam pencairan gaji. Akibatnya, proyek yang seharusnya diselesaikan tepat waktu menjadi tertunda, yang pada gilirannya menghambat proses administratif, termasuk pencairan gaji. Ketika karyawan merasa tidak dihargai sesuai dengan usaha mereka, situasi ini menciptakan siklus negatif yang mengurangi produktivitas dan meningkatkan frustrasi di dalam tim.

Lingkungan kerja yang terjadi kurang mendukung mengakibatkan kesulitan karyawan dalam beradaptasi dengan rekan kerja, sehingga mengurangi kerja sama tim. Ketidakmampuan beradaptasi ini membuat karyawan merasa terasing dan tidak terlibat, diperparah oleh kurangnya komunikasi, budaya perusahaan yang tidak inklusif, serta perbedaan nilai. Hal ini menghambat interaksi positif dan mengurangi sinergi, sehingga proyek kolaboratif sering mengalami hambatan, mengganggu produktivitas, dan menyulitkan pencapaian tujuan bisnis.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah karya tulis dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan dari permasalahan tersebut diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.
6. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian ini mengarah kepada aspek berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat menjadi salah satu referensi dalam masalah kompensasi, lingkungan kerja, produktivitas kerja dan kepuasan kerja.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan memperdalam serta memperkaya pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mempelajari ilmu manajemen sumber daya manusia.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran dan masukan

- a. Bagi Perusahaan: Memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, sehingga perusahaan dapat merancang strategi peningkatan kompensasi dan lingkungan kerja.
- b. Bagi Karyawan: Menyediakan informasi tentang pentingnya kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas, yang dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih baik.

## 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas dan rumusan masalah, maka ruang lingkup penelitian dibatasi dengan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.

## **BAB II**

### **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

#### **2.1 Produktivitas Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merujuk pada rasio antara jumlah output yang dihasilkan oleh setiap karyawan dan waktu yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut (Agus Ariyanto, 2022). Menurut Suryadi (2024) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil diperoleh dengan kontribusi dan tenaga kerja dalam satuan waktu.

Menurut Maliah (2020) Produktivitas kerja merupakan kemampuan individu atau kelompok untuk memproduksi barang dan jasa dalam jangka waktu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana yang ada. Menurut Sutrisno (2020) Produktivitas dapat diartikan sebagai sikap mental individu yang berkeinginan untuk selalu berusaha lebih baik dari sebelumnya. Sikap ini mendorong seseorang untuk terus mengembangkan kemampuannya, yang pada gilirannya akan berpengaruh positif terhadap hasil kerjanya.

Menurut Shah et al. (2022) Produktivitas adalah ukuran seberapa baik seseorang, tim, atau organisasi dalam menghasilkan hasil yang berharga dari sumber daya yang ada. Ini mencakup seberapa efisien dan efektif mereka dalam menggunakan sumber daya tersebut.

Menurut Dubey (2021) Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan lebih banyak dengan sumber daya yang sama, atau menghasilkan

jumlah yang sama dengan sumber daya yang lebih sedikit. Ini menekankan pada efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa Produktivitas adalah ukuran efisiensi yang menggambarkan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan kontribusi dan sumber daya yang digunakan, baik dalam konteks individu maupun kelompok, untuk memproduksi barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu. Hal ini mencakup sikap mental yang mendorong individu untuk terus berusaha lebih baik, mengembangkan kemampuan, dan meningkatkan keterampilan, sehingga berdampak positif terhadap hasil kerja dan efisiensi penggunaan waktu, tenaga, dan teknik produksi.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2020), beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pelatihan kerja  
Pelatihan kerja bertujuan untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat dalam menggunakan peralatan kerja. Melalui pelatihan ini, diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugas dengan benar dan akurat, serta mengurangi atau bahkan mencegah kesalahan dalam pekerjaan.
2. Kondisi mental dan fisik karyawan  
Kondisi mental dan fisik karyawan merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi, karena keduanya memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan  
Hubungan antara atasan dan bawahan mempengaruhi aktivitas sehari-hari di tempat kerja. Pandangan atasan terhadap bawahan dan sejauh mana bawahan dilibatkan dalam penetapan tujuan sangat berperan. Kerja sama yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, jika karyawan diperlakukan dengan baik, mereka akan lebih berpartisipasi dalam proses produksi, yang berdampak positif pada produktivitas kerja.

### 2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator-indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2020) terdiri dari:

1. Kemampuan  
Kemampuan mencerminkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tugas yang diemban. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik cenderung lebih produktif karena mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat.
2. Meningkatkan Hasil yang Diharapkan  
Upaya untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditentukan. Karyawan yang produktif selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerjanya dan melampaui ekspektasi.
3. Semangat Kerja  
Semangat kerja atau motivasi adalah energi dan antusiasme yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih produktif karena mereka merasa termotivasi dan bersemangat dalam bekerja.
4. Perkembangan Diri  
Perkembangan diri adalah proses peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang mendukung kinerja karyawan. Karyawan yang terus mengembangkan diri cenderung lebih produktif karena mereka memiliki kompetensi yang selalu relevan dengan tuntutan pekerjaan.
5. Mutu  
Mutu atau kualitas hasil kerja adalah tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Karyawan yang produktif selalu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi dan memenuhi standar yang diharapkan.
6. Efisiensi  
Efisiensi adalah penggunaan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal. Karyawan yang efisien mampu menggunakan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya dengan bijak sehingga menghasilkan output yang optimal.

## 2.2 Kompensasi

### 2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah total pembayaran atau imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi mereka terhadap organisasi

atau perusahaan (Dunggio, 2022). Kompensasi adalah mencakup semua hal yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka, baik dalam bentuk uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung (Hermawan, 2021).

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa upah per jam maupun gaji berkala, yang dirancang dan dikelola oleh departemen sumber daya manusia (Sutrisno, 2022). Kompensasi sebagai totalitas imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi (Noe et al., 2020).

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan, baik berupa uang maupun barang, sebagai pengakuan atas kontribusi dan pekerjaan yang mereka lakukan.

### **2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Menurut Judge Timoty dalam Binawan (2025) faktor utama yang mempengaruhi kebijakan dan praktik kompensasi organisasi:

1. Faktor Pemerintah  
Saat merumuskan kebijakan kompensasi untuk karyawan, peraturan pemerintah yang mengatur standar upah minimum, pajak penghasilan, harga barang, biaya transportasi, inflasi, dan devaluasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan.
2. Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Karyawan  
Negosiasi mengenai kompensasi yang harus dibayarkan kepada karyawan juga dipengaruhi oleh kebijakan kompensasi. Ini terutama terjadi ketika perusahaan merekrut individu berpengalaman di bidang yang dibutuhkan.
3. Standar dan Biaya Hidup Karyawan  
Kebijakan kompensasi harus mempertimbangkan standar dan biaya hidup karyawan, karena kebutuhan dasar mereka harus terpenuhi. Ketika kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya terpenuhi, mereka akan merasa aman, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Banyak penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi kerja karyawan dan kinerja mereka, serta hubungan positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Upah yang Seimbang  
Kebijakan kompensasi juga dipengaruhi oleh ukuran perusahaan, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan. Oleh karena itu, perbandingan tingkat upah harus memperhatikan aspek-aspek tersebut.
5. Permintaan dan Persediaan  
Dalam menetapkan kebijakan kompensasi untuk karyawan, penting untuk mempertimbangkan penawaran dan permintaan di pasar. Kondisi pasar saat itu harus menjadi pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.
6. Kemampuan Membayar  
Penentuan kebijakan kompensasi karyawan harus berdasarkan kemampuan perusahaan untuk membayar. Artinya, perusahaan tidak boleh menetapkan kebijakan kompensasi yang melebihi kemampuan finansial yang ada.

### 2.2.3 Indikator Kompensasi

Menurut Menurut Simamora dalam Azhar, (2020:13) indikator kompensasi karyawan yaitu :

1. Gaji  
Gaji adalah imbalan berupa uang yang dibayarkan secara teratur kepada karyawan, biasanya setiap bulan. Gaji umumnya diberikan kepada karyawan yang memiliki posisi administratif atau manajerial. Besaran gaji biasanya ditentukan berdasarkan tingkat jabatan, tanggung jawab, dan kinerja karyawan.
2. Upah  
Upah adalah imbalan berupa uang yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Upah umumnya diberikan kepada karyawan yang bekerja di bidang produksi atau yang memiliki sistem kerja harian atau borongan.
3. Insentif  
Insentif adalah imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja mereka yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif dapat berupa bonus, komisi, atau hadiah lainnya. Pemberian insentif bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitas.
4. Tunjangan  
Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan di luar gaji atau upah. Tunjangan dapat berupa tunjangan kesehatan,

tunjangan transportasi, tunjangan makan, atau tunjangan lainnya. Tunjangan bertujuan untuk memberikan kesejahteraan dan fasilitas tambahan kepada karyawan.

#### 5. Fasilitas

Fasilitas adalah kompensasi non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas prestasi kerja mereka. Fasilitas dapat berupa kendaraan dinas, tempat tinggal, fasilitas olahraga, atau fasilitas lainnya. Pemberian fasilitas bertujuan untuk meningkatkan loyalitas dan kepuasan karyawan.

## 2.3 Lingkungan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Oktadilah (2022) Lingkungan kerja mencakup semua alat, perlengkapan, dan bahan yang digunakan, serta kondisi di sekeliling tempat seseorang bekerja, metode yang diterapkan, dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok. Menurut Darmadi (2020) Lingkungan kerja meliputi segala hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi individu dalam menjalankan tugasnya, seperti keberadaan pendingin udara dan pencahayaan yang baik, serta faktor lainnya.

Sutrisno dalam (Yuliantini, 2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan infrastruktur di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas. Hal ini meliputi tempat kerja, fasilitas yang tersedia, alat bantu, kebersihan, pencahayaan, suasana yang tenang, serta interaksi dengan rekan kerja di lokasi tersebut.

Kesimpulan dari penjelasan di atas adalah bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan ini mencakup alat, bahan, metode, dan kondisi fisik di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi kinerja individu dalam menyelesaikan tugas.

### 2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Saputra, (2025) sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja, Lingkungan yang tidak mendukung tugas pekerjaan dapat menyebabkan kinerja yang buruk. Misalnya, kurangnya alat kerja, ruang kerja yang panas, ventilasi yang buruk, dan prosedur yang tidak jelas dapat menghambat produktivitas.
2. Upah dan Tunjangan, Upah yang tidak sesuai dengan harapan pekerja dapat membuat mereka merasa tidak puas dengan lingkungan kerja. Jika pekerja merasakan bahwa harapan mereka terkait kompensasi tidak terpenuhi, hal ini dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap lingkungan kerja.
3. Hubungan Kerja, Hubungan yang baik antara anggota kelompok kerja, dengan tingkat kohesi dan loyalitas yang tinggi, dapat meningkatkan produktivitas. Ketika rekan kerja saling mendukung, mereka lebih mampu mencapai tujuan bersama secara efektif.

### 2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam (Herispon, 2021) diantaranya:

1. Indikator lingkungan kerja fisik:
  - a. Penerangan di tempat kerja  
Lampu atau penerangan sangat berguna bagi karyawan untuk menjamin keselamatan dan kelancaran kerja, sehingga harus memperhatikan pencahayaan yang terang namun tidak menyilaukan. Cahaya yang tidak jelas membuat bidang pandang menjadi tidak jelas, yang membuat pekerjaan menjadi sulit dan pada akhirnya mengurangi efisiensi pelaksanaan.
  - b. Sirkulasi udara di tempat kerja  
Oksigen adalah gas tempat makhluk hidup bergantung. Sumber utama udara segar adalah tanaman di sekitar tempat kerja, membuat karyawan tetap sejuk saat bekerja dan mendorong mereka untuk pulih dengan cepat.

c. Keselamatan kerja

Untuk menjaga keselamatan kerja dan lingkungan kerja perlu diketahui keberadaannya, salah satu upaya untuk menjaga keselamatan kerja dapat menggunakan Satuan Petugas Keselamatan Kerja (SATPAM).

## 2. Lingkungan non-fisik

Mengacu pada semua kondisi yang muncul dalam hubungan kerja. Indikator lingkungan kerja non material:

a. Hubungan kerja antara karyawan dan supervisor

Kombinasi kepemimpinan yang konsisten dan hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana supervisor membantu karyawan mewujudkan nilai-nilai kerja yang penting bagi karyawan.

b. Hubungan kerja antar rekan kerja

Hubungan antar karyawan merupakan ketergantungan satu arah. Karyawan yang bekerja sebagai tim dalam kelompok kerja merasa nyaman di lingkungan kerja, yang mempengaruhi efisiensi kerja mereka.

## 2.4 Kepuasan Kerja

### 2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Agus Ariyanto, 2022).

Menurut Azhar (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan tingkat kebahagiaan atau emosi yang dialami karyawan, serta cara mereka memandang dan menjalani pekerjaan dalam konteks situasi kerja, hubungan antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis.

Menurut Hidayat (2021) kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan dari perbandingan antara imbalan yang diterima pegawai dan apa yang mereka percayai seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap

pekerjaannya, yang mencerminkan perbandingan antara imbalan yang diterima dan imbalan yang dianggap seharusnya diperoleh (Kumalasari, 2022)

Berdasarkan pembahasan diatas Kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, yang dipengaruhi oleh imbalan, interaksi sosial, dan faktor fisik serta psikologis. Tingkat kepuasan ini penting karena berdampak pada pandangan karyawan terhadap tugas mereka dan sejauh mana pekerjaan memenuhi kebutuhan serta harapan mereka.

#### **2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Ada lima faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam buku (Yoyo Sudaryo, (2020 : 85) hal tersebut adalah:

1. Pemenuhan kebutuhan  
Kepuasan didefinisikan sebagai tingkat karakteristik professional yang memungkinkan orang memenuhi kebutuhan mereka.
2. Perbedaan Kepuasan adalah hasil dari memenuhi harapan.  
Memenuhi harapan mencerminkan perbedaan antara harapan dan nilai yang diperoleh orang dari pekerjaan. Jika harapan lebih tinggi dari harapan yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya, jika orang menerima manfaat di luar harapan mereka, mereka akan merasa puas.
3. Pencapaian nilai  
Kepuasan adalah hasil dari persepsi kerja untuk memastikan terwujudnya nilai-nilai kerja pribadi yang penting.
4. Keadilan  
Kepuasan adalah fungsi memperlakukan orang secara adil di tempat kerja.
5. Komponen genetik  
Kepuasan merupakan fungsi dari kepribadian dan faktor genetik, artinya selain karakteristik lingkungan kerja, perbedaan kepribadian juga penting untuk menjelaskan kepuasan kerja.

### 2.4.3 Indikator kepuasan kerja

Menurut Azhar (2020) indikator kepuasan kerja karyawan adalah:

1. **Balas Jasa yang Adil dan Layak**  
Balas jasa merujuk pada imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Balas jasa yang adil dan layak mencakup gaji yang kompetitif, tunjangan, dan bonus yang sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab karyawan. Ini penting untuk menjaga motivasi dan kepuasan kerja.
2. **Penempatan yang Tepat Sesuai dengan Keahlian**  
Penempatan yang tepat berarti menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman mereka. Ini membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja, serta meminimalkan frustrasi yang mungkin timbul jika karyawan tidak bisa menggunakan keahlian mereka secara optimal.
3. **Berat Ringannya Pekerjaan**  
Berat ringannya pekerjaan berkaitan dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan. Pekerjaan yang terlalu berat tanpa kompensasi yang sesuai dapat menyebabkan stres dan kelelahan, sedangkan pekerjaan yang ringan mungkin tidak cukup menantang untuk karyawan yang berpengalaman.
4. **Suasana dan Lingkungan Pekerjaan**  
Lingkungan kerja yang positif dan mendukung sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan kepuasan karyawan. Ini mencakup aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, serta aspek sosial seperti hubungan antar rekan kerja dan budaya perusahaan.
5. **Peralatan yang Menunjang Pelaksanaan Pekerjaan**  
Peralatan dan sumber daya yang memadai sangat penting untuk pelaksanaan pekerjaan dengan efisien. Karyawan yang dilengkapi dengan alat yang tepat akan lebih mudah menyelesaikan tugas dan mencapai target yang ditetapkan.
6. **Sikap Pimpinan dalam Kepemimpinannya**  
Sikap pimpinan berperan besar dalam membentuk budaya organisasi. Pimpinan yang mendukung, komunikatif, dan adil dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, sikap otoriter atau tidak peduli dapat merusak semangat tim.
7. **Sifat Pekerjaan Monoton atau Tidak**  
Pekerjaan yang monoton dapat menyebabkan kebosanan dan menurunkan motivasi karyawan. Sebaliknya, pekerjaan yang bervariasi dan menantang

dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Penting untuk menyeimbangkan tugas agar tetap menarik dan memotivasi karyawan.

## 2.5 Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yaitu Suwanto,et.al (2023) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Indometro Surya Andola. Hasil penelitian hasil uji parsial (uji t), Kompensasi terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien = 0,809 (positif). Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien = -0,112 (negatif). Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Hasil uji simultan (uji f), R Square = 0,541 menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 54,1%. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya kompensasi yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan, serta perlunya perhatian terhadap faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi terhadap kepuasan dan produktivitas kerja.

Penelitian selanjutnya oleh Suryadi (2024) berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tangerang Gas Industri" menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan adanya pengaruh langsung kompensasi dan lingkungan kerja

terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Kontribusi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mencapai 20,7%. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya memperhatikan aspek kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Tangerang Gas Industri.

Penelitian dari Nurhasan (2023) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Kpp Pratama Yogyakarta). Hasil penelitian kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Kesimpulan menunjukkan bahwa perbaikan dalam kompensasi dan lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas pegawai di KPP Pratama Yogyakarta.

Selanjutnya penelitian Dunggio,et.al (2022) dengan judul Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ata Internasional Industri. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa kedua faktor yang menjadi fokus penelitian (kompensasi dan lingkungan kerja) memang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. ATA Internasional Industri. Hal ini sesuai dengan hasil survey awal yang menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut merupakan faktor dominan yang

mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian Herispon dan Daulay (2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PTPN V Sei Galuh Kampar, Riau. Hasil penelitian Kompensasi terbukti memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab. Besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan produktivitas. Aspek lingkungan kerja meliputi ruangan kerja yang nyaman, kondisi kerja yang aman, suhu ruangan yang tepat, pencahayaan memadai, dan hubungan baik dengan rekan kerja.

Sedangkan dalam penelitian akhir ini menggunakan empat variabel yaitu kepuasan kerja sebagai variabel intervening, kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan produktivitas sebagai variabel dependen. Untuk mengetahui persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

**Tabel 2. 1 Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya**

| No. | Judul dan peneliti (Tahun)                                                     | Metode penelitian      | Hasil penelitian                                                                                                       | Persamaan                                                        | Perbedaan                                    |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 1.  | Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan | Penelitian kuantitatif | Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya kompensasi yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan | - Variabel kompensasi, lingkungan kerja, produktivitas kerja dan | - Lokasi penelitian<br>- Populasi dan sampel |

|    |                                                                                                                                                                                                           |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                         |                                                                          |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
|    | dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Indometro Surya Andola.(Suwanto, Sugeng, dan Putri 2023)                                                                                       |                        | produktivitas karyawan, serta perlunya perhatian terhadap faktor- faktor lain yang mungkin berkontribusi terhadap kepuasan dan produktivitas kerja.                                                                                                                                                                                                                               | kepuasan kerja.<br>- Metode analisis data<br>- Teknik pengumpulan data                                                                  |                                                                          |
| 2. | Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tangerang Gas Industri.(Suryadi 2024)                          | Penelitian kuantitatif | Penelitian ini menunjukkan pentingnya memperhatikan aspek kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan di PT Tangerang Gas Industri.                                                                                                                                                                                                 | - Variabel kompensasi, lingkungan kerja, produktivitas kerja dan kepuasan kerja.<br>- Metode analisis data<br>- Teknik pengumpulan data | - Lokasi penelitian<br>- Populasi dan sampel                             |
| 3. | Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Kpp Pratama Yogyakarta).(Nur ha san dan Nugroho 2023) | Penelitian kuantitatif | Hasil penelitian kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas | - Variabel kompensasi, lingkungan kerja, produktivitas kerja dan kepuasan kerja.<br>- Metode analisis data<br>- Teknik pengumpulan data | - Variabel stress kerja<br>- Lokasi penelitian<br>- Populasi dan sampel  |
| 4. | Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ata Internasional Industri.(Dunggio, Sukatmadjaya, dan Habib 2022)                                                | Penelitian kuantitatif | Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa kedua faktor yang menjadi fokus penelitian (kompensasi dan lingkungan kerja) memang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. ATA Internasional Industri. Hal ini sesuai dengan                                                                                                             | - Variabel kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja .<br>- Metode analisis data<br>Teknik pengumpulan data                  | - Variabel kepuasan kerja.<br>- Lokasi penelitian<br>Populasi dan sampel |

|    |                                                                                                                                     |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                               |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                     |                        | hasil survey awal yang menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut merupakan faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                               |
| 5. | Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PTPN V Sei Galuh Kampar, Riau.(Herispon dan Daulay 2021) | Penelitian kuantitatif | Hasil penelitian Penelitian menunjukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab, dengan besar kecilnya kompensasi mencerminkan prestasi kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman juga berpengaruh besar terhadap produktivitas, dengan faktor seperti ruangan yang nyaman, kondisi aman, suhu tepat, pencahayaan yang memadai, dan hubungan baik antar rekan kerja. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja .</li> <li>- Metode analisis data Teknik pengumpulan data</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel kepuasan kerja.</li> <li>- Lokasi penelitian Populasi dan sampel</li> </ul> |

## 2.6 Kerangka Penelitian

### 2.6.1 Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kompensasi memiliki peranan yang signifikan dalam mencerminkan kepuasan kerja pegawai, karena pegawai cenderung berfokus pada jumlah gaji atau upah yang mereka terima. Ini menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam bekerja (Nurhasan, 2023). Menurut penelitian Puspita (2020) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### **2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja mencakup semua alat, perlengkapan, dan bahan yang digunakan, serta kondisi di sekeliling tempat seseorang bekerja, metode yang diterapkan, dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok (Oktadilah 2022). Menurut penelitian Yuliantini (2020) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### **2.6.3 Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas**

Tujuan kompensasi dapat dianggap sebagai salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan (Suryadi 2024). Hasil penelitian Handaru, (2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **2.6.4 Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas**

Fasilitas yang ada di lingkungan kerja dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas mereka, sehingga berpotensi meningkatkan hasil kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut penelitian Suryadi (2024) terdapat pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tangerang Gas Industri.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja.

#### **2.6.5 Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan puas dan tidak puas dari pekerja atau cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Ratih Tristianingsih 2022). Menurut penelitian Suwanto, et.al (2023) kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indometro Surya Andola.

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

#### **2.6.6 Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening**

Berdasarkan hasil penelitian Suwanto,et. al (2023) pengaruh langsung kompensasi terbukti lebih signifikan dibandingkan pengaruh tidak langsung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah pengaruh langsung, di mana kompensasi memengaruhi produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan karyawan untuk menerima imbalan yang sesuai dan tepat waktu atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Ketika upah diberikan dengan tepat, karyawan akan merasa puas dan melaksanakan tugas mereka dengan baik, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada produktivitas perusahaan.

Hasil analisis penelitian Nurhasan dan Nugroho (2023) menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja lebih signifikan dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki dampak langsung yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

H6: Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel interverning

#### **2.6.7 Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening**

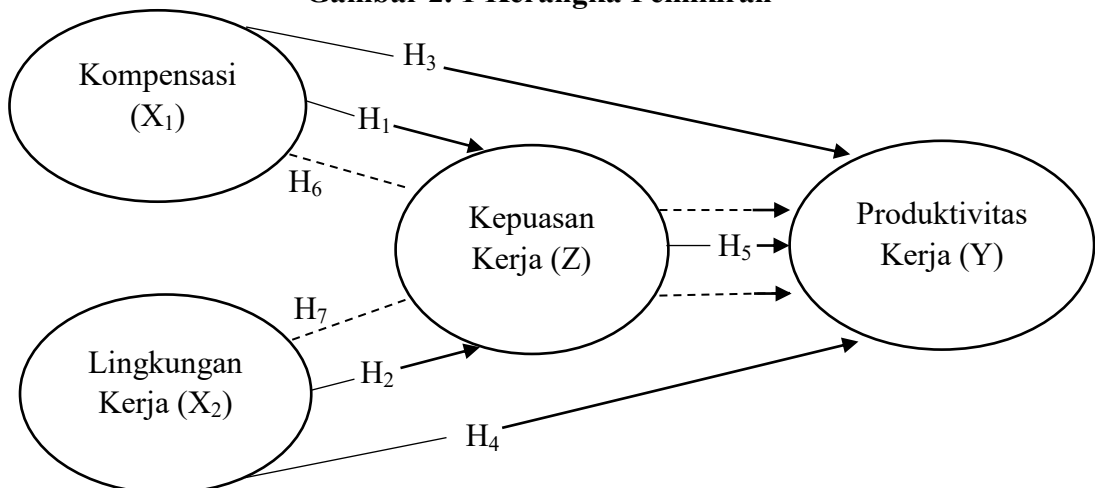
Berdasarkan hasil penelitian Suwanto,et.al (2023) terbukti bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja lebih signifikan dibandingkan pengaruh tidak langsung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh utama adalah pengaruh langsung. Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk membantu karyawan agar dapat fokus dalam melaksanakan tugas mereka. Dengan adanya tempat kerja yang nyaman, diharapkan kepuasan karyawan akan meningkat, yang pada gilirannya memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efisien. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas perusahaan.

Hasil analisis penelitian Nurhasan dan Nugroho (2023) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja lebih besar melalui kepuasan kerja dibandingkan dengan pengaruh langsungnya. Dengan kata lain, lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui peningkatan kepuasan mereka.

H7 : Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel interverning.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**



Sumber : Berdasarkan Penelitian sebelumnya (Suwanto,et.al 2023) dan dikembangkan oleh peneliti (2024)

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara yang belum tentu kebenarannya dan perlu dibuktikan melalui penelitian. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran objektif tentang “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar”. Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap : Kepuasan Kerja di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.
- H<sub>2</sub>: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.
- H<sub>3</sub>: Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.
- H<sub>4</sub>: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.
- H<sub>5</sub>: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.
- H<sub>6</sub>: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel interverning di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.
- H<sub>7</sub>: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel interverning di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

##### **3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar beralamat di Jalan Banda Aceh Meulaboh Km. 11,5, Desa Lambaro Kueh, Kecamatan Lhoknga, Kabupaten Aceh Besar. Yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.

##### **3.1.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:8), "metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan instrumen penelitian, serta menganalisis data secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan." Penelitian kuantitatif deskriptif dalam studi ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen, baik satu variabel maupun lebih, tanpa melakukan perbandingan atau mengaitkannya dengan variabel lainnya.

##### **3.1.3 Horizon Waktu**

Penelitian deskriptif yang digunakan berdasarkan rentang waktu (time horizon) yaitu on shot study. Menurut Arikunto 2019:124) one shot study merupakan desain penelitian dimana peneliti hanya melakukan satu kali treatment yang diperkirakan sudah mempunyai pengaruh untuk kemudian diadakan post-

test. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Oktober 2024 sampai dengan selesai. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1.

**Tabel 3. 1 Horison Waktu Penelitian**

| Keterangan               | Sep 2024 | Okt2 024 | Des 2024 | Jan 2025 | Feb 2025 | Mar 2025 | Apr 2025 | Mei 2025 | Jun 2025 | Jul 2025 |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Pengajuan Judul Proposal |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| Penyusunan Proposal      |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| Seminar Proposal         |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| Pengolahan Data          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| Penyusunan Skripsi       |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| Bimbingan Skripsi        |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| Ujian Komprehensif       |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |

Sumber: Data diolah, 2025

### 3.1.4 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih tinggi. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat ini merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sampel, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu pada karyawan PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.

### 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang yang dikenakan dalam

penelitian Sugiyono (2020:80-81). mengemukakan bahwa: "Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya." Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar, yang berjumlah 75 orang, sehingga sampel penelitian ini juga berjumlah 75 responden. Penarikan sampel ini mengikuti pendapat Arikunto (2019:134), yang menyatakan bahwa jika jumlah anggota populasi kurang dari 100, lebih baik semua diambil sebagai sampel, sehingga penelitian ini bersifat populasi (sensus). Dengan demikian, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2020:62), istilah lain untuk sampling jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 75 karyawan PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.

### **3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Menurut Sugiyono (2020:139) “sumber data yang digunakan antara lain:

1. Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuesioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

2. Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui



|                             |                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |     |        |       |
|-----------------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--------|-------|
| 2.                          | Kompensasi (X1)       | Kompensasi adalah Imbalan yang Diterima karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa upah per jam maupun gaji berkala, yang dirancang dan dikelola oleh departemen sumber daya manusia (Sutrisno et al. 2022).                                              | 1. Gaji<br>2. Upah<br>3. Insentif<br>4. Tunjangan<br>5. Fasilitas<br>(Menurut Simamora 2020)                                                                                                                                                                                                                                 | 1-5 | Likert | B1-B5 |
| 3.                          | Lingkungan Kerja (X2) | Menurut Darmadi (2020) lingkungan kerja meliputi segala hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi individu dalam menjalankan tugasnya, seperti keberadaan pendingin udara dan pencahayaan yang baik, serta faktor lainnya.                                                     | 1. Penerangan di tempat kerja<br>2. Sirkulasi udara di tempat kerja<br>3. Keselamatan kerja<br>4. Hubungan kerja antara karyawan dan supervisor<br>5. Hubungan kerja antar rekan kerja<br>(Menurut Sedarmayanti 2021)                                                                                                        | 1-5 | Likert | C1-C5 |
| <b>Intervening Variabel</b> |                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |     |        |       |
| 4.                          | Kepuasan Kerja (Z)    | Menurut Azhar (2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan tingkat kebahagiaan atau emosi yang dialami karyawan, serta cara mereka memandang dan menjalani pekerjaan dalam konteks situasi kerja, hubungan antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis. | 1. Balas Jasa yang Adil dan Layak<br>2. Penempatan yang Tepat Sesuai dengan Keahlian<br>3. Berat Ringannya Pekerjaan<br>4. Suasana dan Lingkungan Pekerjaan<br>5. Peralatan yang Menunjang Pelaksanaan Pekerjaan<br>6. Sikap Pimpinan dalam Kepemimpinannya<br>7. Sifat Pekerjaan Monoton atau Tidak<br>(Menurut Azhar 2020) | 1-7 | Likert | D1-D7 |

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert dari satu sampai tujuh instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk

mengukur variabel yang diteliti. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel. Setiap instrumen akan mempunyai skala. Untuk dapat mengkuantitatifkan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah dijawab oleh para responden. Sementara itu butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda, di mana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor dengan menggunakan sistem Skala Likert.

Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

**Tabel 3. 3 Skala Pengukuran Kuisisioner**

| No. | Keterangan          | Skor |
|-----|---------------------|------|
| 1.  | Sangat Tidak Setuju | 1    |
| 2.  | Tidak Setuju        | 2    |
| 3.  | Kurang Setuju       | 3    |
| 4.  | Setuju              | 4    |
| 5.  | Sangat Setuju       | 5    |

Arikunto (2019:45)

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Pada penelitian ini, kuesioner diisi oleh responden yang mewakili dari PT.Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar. Terlebih dahulu dikonsultasikan kepada responden sebelum kuesioner disebarkan untuk mengetahui apakah kalimat-kalimat dalam kuesioner cukup dimengerti.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui hubungan antar variabel dapat digunakan sobel test yang merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan

tersebut. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan software SPSS versi 25. Analisis jalur merupakan suatu metode yang digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu variabel yang dihipotesiskan sebagai penyebab terhadap variabel yang diperlakukan sebagai akibat. Koefisien jalur diperoleh dari koefisien regresi yang telah dibakukan atau disebut Standardized coefficients.

Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 1 dan substruktur 2 adalah:

Model I

$$Z = \rho_{zx1} X_1 + \rho_{zx2} X_2 + e_1$$

Model II

$$Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_{yz} Z + e_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

Z = Kepuasan kerja

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan kerja

$\rho$  = Koefisien jalur

e1, e2 = Structural error

### 3.6 Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang diisi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020:267), "validitas adalah tingkat kesesuaian antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh

peneliti." Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis korelasi, yang menjelaskan hubungan antara sejumlah variabel menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Data dianggap valid jika nilai korelasi yang dihitung lebih besar dari angka kritis  $r$  (tabel produk momen).

Uji validitas ini bertujuan untuk mengukur apakah data yang diperoleh setelah penelitian adalah valid, menggunakan alat ukur yang dipakai (kuesioner). Jika nilai  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel produk momen pada taraf signifikansi 5%, maka butir soal tersebut dinyatakan valid.

### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2020:172), "uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu." Reliabilitas instrumen mengacu pada tingkat konsistensi hasil yang diperoleh dari kuesioner, meskipun digunakan berulang kali. Pendekatan yang digunakan adalah dengan menghitung Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel yang terlibat. Cronbach Alpha mengukur korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Disini peneliti memakai tata cara pengujian reliabilitas dengan memakai tata cara  $Cronbach\ alpha \geq 0,6$  maka instrument peneliti dinyatakan reliabel.

### **3.6.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.6.3.1 Uji Normalitas**

Menurut Ghazali (2020:63) pengujian normalitas ini dilakukan untuk mengetahui distribusi normal terhadap masing-masing variabel independen,

dependen atau kedua variabel. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila probabilitas Kolmogorov Smirnov  $Z > 0,05$ .

### **3.6.3.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2020:63) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel indenpenden. Apabila variabel indenpenden memiliki angka VIF (Variance Inflating Factor) lebih kecil dari 10, dan nilai torelansi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki Multikolinearitas atau sebaliknya.

### **3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya. Jika varians dari residual antar pengamatan tetap, maka kondisi tersebut disebut homoskedastisitas. Menurut Ghazali (2020:63), model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas, atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Deteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati pola tertentu pada grafik scatter plot. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat diidentifikasi bahwa heteroskedastisitas telah terjadi. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan Menurut Sugiyono (2020). Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dan Uji t adalah sebagai berikut :

#### 3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat yaitu pengaruh X terhadap Y, dengan kriteria pengujian:

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$

Jika  $t_{tabel} \geq t_{hitung}$ , maka menolak  $H_a$  dan menerima  $H_o$

Kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- |    |                  |                                                                                                                |
|----|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| H1 | $\beta_2 = 0$    | Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.        |
|    | $\beta_2 \neq 0$ | Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.              |
| H2 | $\beta_2 = 0$    | Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.  |
|    | $\beta_2 \neq 0$ | Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.        |
| H3 | $\beta_2 = 0$    | Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar. |
|    | $\beta_2 \neq 0$ | Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.       |
| H4 | $\beta_2 = 0$    | Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.        |

- |    |                  |                                                                                                       |
|----|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | $\beta_2 \neq 0$ | Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.     |
| H5 | $\beta_2 = 0$    | Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar. |
|    | $\beta_2 \neq 0$ | Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.       |

### 3.7.2 Uji Secara Simultan (Uji-F)

Untuk menguji hasil regresi terhadap hipotesis secara keseluruhan dilakukan uji statistik F, pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95 % ( $\alpha = 5\%$ ) dengan perumusan hipotesis sebagai berikut, Sugiyono (2020). Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$

Jika  $F_{tabel} \geq F_{hitung}$ , maka menolak  $H_a$  dan menerima  $H_o$

Adapun kriteria pengujian hipotesis secara simultan (uji F) sebagai berikut:

- |    |                            |                                                                                                                                                             |
|----|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| H6 | $\beta_1 * \beta_2 = 0$    | Kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel intervening antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.       |
|    | $\beta_1 * \beta_2 \neq 0$ | Kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.             |
| H7 | $\beta_1 * \beta_2 = 0$    | Kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel intervening antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar. |
|    | $\beta_1 * \beta_2 \neq 0$ | Kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.       |

### 3.7.3 Uji Sobel Test

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang

dikembangkan oleh uji Sobel. Menurut Ghozali (2020:251), uji Sobel digunakan untuk menentukan apakah pengaruh variabel mediasi yang dihasilkan dalam analisis jalur nantinya akan signifikan atau tidak. Uji Sobel juga mengharuskan asumsi bahwa nilai koefisien mediasi berdistribusi normal. Uji ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel mediasi yang dihasilkan. Jika nilai  $Z_{hitung} > 1,96$  maka pengaruh intervening/mediasi signifikan.

Persamaan matematis untuk diagram jalur 1 dan jalur 2 adalah:

|                                                                                  |                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Jalur 1 X<sub>1</sub>-Z-Y</p> $Sab = \frac{ab}{\sqrt{(b^2sa^2) + (a^2sb^2)}}$ | <p>Jalur 2 X<sub>2</sub>-Z-Y</p> $Sab = \frac{ab}{\sqrt{(b^2sa^2) + (a^2sb^2)}}$ |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|

Keterangan :

Sab : Standard error pengaruh mediasi

a : Jalur X<sub>1</sub> ke Z

b : Jalur Z ke Y

sa : Standard error koefisien a

sb : Standard error koefisien b

Keterangan :

Sab : Standard error pengaruh mediasi

a : Jalur X<sub>2</sub> ke Z

b : Jalur Z ke Y

sa : Standard error koefisien a

sb : Standard error koefisien b

Kemudian untuk menguji signifikan, maka dapat menghitung nilai t dari hasil Sab dan koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum PT. Amaral Dwina Jaya Di Aceh Besar**

##### **4.1.1 Deskripsi Perusahaan**

PT. Amaral Dwina Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan tenaga kerja dengan fokus pada jasa konstruksi, pengadaan material, dan teknik inovatif. Dikenal karena keahlian dalam berbagai bidang, perusahaan ini menawarkan layanan yang mencakup:

1. Penyediaan Jasa Konstruksi: Meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan proyek konstruksi yang memenuhi standar kualitas tinggi.
2. Pengadaan Material: Menyediakan berbagai jenis material bangunan yang berkualitas untuk mendukung proyek konstruksi.
3. Teknik Inovatif: Menggunakan metode modern seperti pemotongan plat, pengelasan, dan pembengkokan plat untuk memenuhi kebutuhan spesifik klien.

PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar beralamat di Jalan Banda Aceh Meulaboh Km. 11,5, Desa Lambaro Kueh, Kecamatan Lhoknga, Kabupaten Aceh Besar, PT. Amaral Dwina Jaya telah beroperasi sejak tahun 2009. Dengan pengalaman lebih dari satu dekade, perusahaan ini telah membangun reputasi yang kuat dalam industri konstruksi.

Kerjasama dengan PT. Solusi Bangun Andalas dalam penyediaan tenaga kerja untuk proyek maintenance menunjukkan komitmen PT. Amaral Dwina Jaya dalam memberikan layanan yang komprehensif dan efisien. Melalui kolaborasi

ini, kedua perusahaan berupaya untuk meningkatkan kualitas layanan, mempercepat penyelesaian proyek, dan memenuhi kebutuhan klien dengan lebih baik.

#### 4.1.2 Visi, Misi, & Nilai PT. Amaral Dwina Jaya Di Aceh Besar

##### 1. Visi

Menjadi Perusahaan Yang Berkembang Dan Bermanfaat Untuk Memenuhi Kebutuhan

##### 2. Misi

1. Membangun Bisnis Dan Aset Produktif Secara Terintegrasi Guna Memberikan Manfaat & Pelayanan Yang Luas Kepada, Masyarakat, Bangsa Dan Negara
2. Memperhatikan Keselamatan Kerja Dan Kelestarian Lingkungan
3. Membina Kemampuan Sumber Daya Manusia, Berinovasi Dan Membangun Jaringan Yang Kuat
4. Meningkatkan Mutu Pelayanan Dibidang Mekanikal Dan Penyediaan Jasa Tenaga Kerja

##### 3. Nilai

Cepat, Tanggap Dan Penuh Tanggung Jawab

#### 4.1.3 Struktur Organisasi PT. Amaral Dwina Jaya

**Gambar 4.1**

#### **Struktur Organisasi PT. Amaral Dwina Jaya**



Sumber : Struktur Organisasi PT. Amaral Dwina Jaya

#### 4.2 Karakteristik Responden

Responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Pengelompokan ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang responden sebagai objek penelitian.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**

| No.   | Uraian          | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------------|-----------|------------|
| 1.    | Jenis Kelamin   |           |            |
|       | a. Pria         | 71        | 94,7       |
|       | b. Wanita       | 4         | 5,3        |
| Total |                 | 75        | 100,0      |
| 2.    | Usia            |           |            |
|       | a. <25 Tahun    | 48        | 64,0       |
|       | b. 26-35 Tahun  | 14        | 18,7       |
|       | c. 36-45 Tahun  | 7         | 9,3        |
|       | d. >45 Tahun    | 6         | 8,0        |
| Total |                 | 75        | 100,0      |
| 3.    | Masa Kerja      |           |            |
|       | a. <5 Tahun     | 53        | 70,7       |
|       | b. 6-10 Tahun   | 16        | 21,3       |
|       | c. 11-15 Tahun  | 3         | 4,0        |
|       | d. >15 Tahun    | 3         | 4,0        |
| Total |                 | 75        | 100,0      |
| 4.    | Pendidikan      |           |            |
|       | a. SMA          | 61        | 81,3       |
|       | b. Diploma      | 2         | 2,7        |
|       | c. Sarjana      | 9         | 12,0       |
|       | d. PascaSarjana | 3         | 4,0        |
| Total |                 | 75        | 100,0      |

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 4.1 dapat dilihat Tabel karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar peserta dalam penelitian ini adalah Pria, yaitu sebanyak 71 responden dengan proporsi mencapai (94,7%), sementara wanita hanya berjumlah 4 responden dengan proporsi (5,3%).

Karakteristik berdasarkan usia, mayoritas responden berusia di bawah 25 tahun sebanyak 48 responden dengan mencapai proporsi (64,0%), diikuti oleh kelompok usia 26-35 tahun sebanyak 14 responden dengan mencapai proporsi (18,7%). Responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 7 responden dengan proporsi mencakup (9,3%) dan di atas 45 tahun sebanyak 6 responden dengan proporsi mencakup (8,0%).

Berdasarkan karakteristik masa kerja, pengalaman kerja kurang dari 5 tahun memiliki sebanyak 53 responden mencapai proporsi (70,7%), menunjukkan bahwa banyak di antara mereka adalah karyawan baru. Masa kerja antara 6 hingga 10 tahun memiliki sebanyak 16 responden dengan proporsi (21,3%), sedangkan responden dengan masa kerja antara 11-15 tahun memiliki sebanyak 3 responden dengan dengan proporsi (4,0%), diatas 15 tahun memiliki sebanyak 3 responden dengan proporsi (4,0%).

Berdasarkan karakteristik Pendidikan, responden berpendidikan SMA, sebanyak 61 responden dengan proporsi (81,3%). Pendidikan diploma sebanyak 2 responden dengan proporsi (2,7%). Pendidikan sarjana, sebanyak 9 responden dengan proporsi (12,0%). Pendidikan Pascasarjana, sebanyak 3 responden dengan proporsi (4,0%). Secara keseluruhan, data ini mencerminkan bahwa responden didominasi oleh pria muda dengan pengalaman kerja yang relatif singkat dan tingkat pendidikan yang tidak tinggi, yang dapat mempengaruhi hasil dan interpretasi penelitian.

### 4.3 Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (independent variabel) yaitu variabel kompensasi ( $X_1$ ), dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), variabel intervening yaitu kepuasan kerja ( $Z$ ), juga mengamati satu variabel terikat (dependent variabel) yaitu variabel Produktivitas kerja ( $Y$ ).

#### 4.3.1 Variabel Produktivitas Kerja Y

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel produktivitas kerja dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Penjelasan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja**

| No. | Item Pertanyaan                                                                          | Sgt Tdk Setuju |   | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---|--------------|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|------|
|     |                                                                                          | Frk            | % | Frk          | %   | Frk           | %    | Frk    | %    | Frk           | %    |      |
| 1   | Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.         | 0              | 0 | 3            | 4,0 | 25            | 33,3 | 24     | 32,0 | 23            | 30,7 | 3,89 |
| 2   | Saya berusaha untuk meningkatkan hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. | 0              | 0 | 4            | 5,3 | 8             | 10,7 | 24     | 32,0 | 39            | 52,0 | 4,31 |
| 3   | Saya memiliki dorongan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.            | 0              | 0 | 6            | 8,0 | 10            | 13,3 | 23     | 30,7 | 36            | 48,0 | 4,19 |
| 4   | Saya selalu berusaha untuk belajar hal baru dalam pekerjaan saya.                        | 0              | 0 | 0            | 0   | 5             | 6,7  | 34     | 45,3 | 36            | 48,0 | 4,41 |
| 5   | Saya selalu berusaha untuk menjaga kualitas dalam setiap pekerjaan                       | 0              | 0 | 6            | 8,0 | 9             | 12,0 | 27     | 36,0 | 33            | 44,0 | 4,16 |

|        |                                                                      |   |   |   |     |    |      |    |      |    |      |      |
|--------|----------------------------------------------------------------------|---|---|---|-----|----|------|----|------|----|------|------|
|        | yang saya lakukan.                                                   |   |   |   |     |    |      |    |      |    |      |      |
| 6      | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa mengurangi kualitas. | 0 | 0 | 3 | 4,0 | 21 | 28,0 | 27 | 36,0 | 24 | 32,0 | 3,96 |
| Rerata |                                                                      |   |   |   |     |    |      |    |      |    |      | 4,15 |

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 4.2 menyajikan hasil penelitian tentang responden terhadap variabel produktivitas kerja, di mana mayoritas menunjukkan pandangan positif. Sebanyak (62,7%) responden setuju atau sangat setuju bahwa mereka memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik skor rata-rata (3,89). Selain itu, (84%) responden berkomitmen untuk meningkatkan hasil kerja sesuai target, dengan rata-rata (4,31). Dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu juga tinggi, dengan (78,7%) setuju (rata-rata 4,19). Responden menunjukkan keinginan untuk belajar hal baru (93,3%) setuju, rata-rata (4,41) dan menjaga kualitas kerja (80%) setuju, rata-rata (4,16). Meskipun (68%) merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa mengurangi kualitas rata-rata (3,96), rerata keseluruhan penilaian terhadap produktivitas kerja adalah (4,15), mencerminkan sikap positif terhadap variabel ini.

#### 4.3.2 Variabel Kompensasi X1

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi**

| No. | Item Pertanyaan | Sgt Tdk Setuju |   | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|-----|-----------------|----------------|---|--------------|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|------|
|     |                 | Frk            | % | Frk          | %   | Frk           | %    | Frk    | %    | Frk           | %    |      |
| 1   | Saya menerima   | 0              | 0 | 3            | 4,0 | 9             | 12,0 | 28     | 37,3 | 35            | 46,7 | 4,27 |

|        |                                                                          |   |   |   |     |    |      |    |      |    |      |      |
|--------|--------------------------------------------------------------------------|---|---|---|-----|----|------|----|------|----|------|------|
|        | gaji sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi saya dalam pekerjaan.   |   |   |   |     |    |      |    |      |    |      |      |
| 2      | Upah yang diberikan sudah sebanding dengan beban kerja saya.             | 0 | 0 | 3 | 4,0 | 17 | 22,7 | 28 | 37,3 | 27 | 36,0 | 4,05 |
| 3      | Saya menerima program insentif yang ada mendorong untuk mencapai target. | 0 | 0 | 2 | 2,7 | 7  | 9,3  | 29 | 38,7 | 37 | 49,3 | 4,35 |
| 4      | Tunjangan yang saya terima membantu meningkatkan kesejahteraan saya.     | 0 | 0 | 4 | 5,3 | 9  | 12,0 | 27 | 36,0 | 35 | 46,7 | 4,24 |
| 5      | Fasilitas kerja yang disediakan mendukung kelancaran pekerjaan saya.     | 0 | 0 | 4 | 5,3 | 10 | 13,3 | 29 | 38,7 | 32 | 42,7 | 4,19 |
| Rerata |                                                                          |   |   |   |     |    |      |    |      |    |      | 4,22 |

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 4.3 menyajikan hasil penelitian mengenai responden terhadap variabel kompensasi, yang disajikan dalam menunjukkan bahwa responden memiliki pandangan positif terhadap aspek kompensasi yang mereka terima. Sebanyak (84%) responden setuju atau sangat setuju bahwa mereka menerima gaji yang sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi dalam pekerjaan, dengan rata-rata skor (4,27). Hal serupa juga terlihat pada item pertanyaan mengenai kesesuaian upah dengan beban kerja, di mana (73,3%) responden setuju atau sangat setuju, dan rata-rata skor mencapai (4,05). Responden juga merasakan bahwa program insentif yang ada mendorong mereka untuk mencapai target, dengan (88%) setuju atau sangat setuju rata-rata (4,35). Tunjangan yang diterima dianggap membantu meningkatkan kesejahteraan, dengan (82,7%) responden setuju atau sangat setuju rata-rata (4,24). Terakhir, (81,4%) responden merasa

bahwa fasilitas kerja yang disediakan mendukung kelancaran pekerjaan mereka, dengan rata-rata (4,19). Rerata keseluruhan penilaian terhadap variabel kompensasi adalah (4,22), mencerminkan persepsi positif yang kuat terhadap kompensasi yang diterima.

### 4.3.3 Variabel Lingkungan Kerja X2

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja**

| No | Item<br>Pertanyaan                                                                                      | Sgt Tdk<br>Setuju |   | Tidak<br>Setuju |      | Kurang<br>Setuju |      | Setuju |      | Sangat<br>Setuju |      | Mean |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---|-----------------|------|------------------|------|--------|------|------------------|------|------|
|    |                                                                                                         | Fr<br>k           | % | Fr<br>k         | %    | Frk              | %    | Frk    | %    | Frk              | %    |      |
| 1  | Penerangan di tempat kerja saya cukup mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.              | 0                 | 0 | 10              | 13,3 | 20               | 26,7 | 25     | 33,3 | 20               | 26,7 | 3,73 |
| 2  | Saya merasa sirkulasi udara di tempat kerja memadai, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. | 0                 | 0 | 1               | 1,3  | 3                | 4,0  | 34     | 45,3 | 37               | 49,3 | 4,43 |
| 3  | Perusahaan menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang memadai.                                        | 0                 | 0 | 0               | 0    | 1                | 1,3  | 34     | 45,3 | 40               | 53,3 | 4,52 |
| 4  | Supervisor saya memberikan arahan kerja dengan jelas.                                                   | 0                 | 0 | 0               | 0    | 1                | 1,3  | 37     | 49,3 | 37               | 49,3 | 4,48 |
| 5  | Saya memiliki hubungan kerja yang baik                                                                  | 0                 | 0 | 10              | 13,3 | 22               | 29,3 | 19     | 25,3 | 24               | 32,0 | 3,76 |

|        |                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |      |
|--------|--------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|------|
|        | dengan rekan kerja saya. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |      |
| Rerata |                          |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 4,18 |

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 4.4 menyajikan hasil penelitian mengenai responden terhadap variabel lingkungan kerja, menunjukkan bahwa responden umumnya merasa positif terhadap kondisi di tempat kerja mereka. Meskipun hanya (60%) responden yang setuju atau sangat setuju bahwa penerangan di tempat kerja cukup mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan rata-rata skor (3,73), persepsi mereka terhadap sirkulasi udara sangat baik, di mana (94,6%) responden setuju atau sangat setuju bahwa sirkulasi udara memadai, dengan rata-rata (4,43). Selain itu, responden merasa bahwa perusahaan menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang memadai, dengan (98,6%) setuju atau sangat setuju, dan rata-rata skor mencapai (4,52). Responden juga mengapresiasi arahan kerja yang jelas dari supervisor, di mana (98,6%) setuju atau sangat setuju rata-rata (4,48). Terakhir, hubungan kerja dengan rekan kerja dinilai positif oleh (57,3%) responden, dengan rata-rata (3,76). Rerata keseluruhan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja adalah (4,18), mencerminkan persepsi yang baik terhadap kondisi lingkungan kerja di perusahaan.

#### 4.3.4 Variabel Kepuasan Kerja Z

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

| No. | Item Pertanyaan | Sgt Tdk Setuju |   | Tidak Setuju |   | Kurang Setuju |   | Setuju |   | Sangat Setuju |   | Mean |
|-----|-----------------|----------------|---|--------------|---|---------------|---|--------|---|---------------|---|------|
|     |                 | Erk            | % | Erk          | % | Erk           | % | Erk    | % | Erk           | % |      |

|        |                                                                                           |   |   |   |   |    |      |    |      |    |      |      |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|----|------|----|------|----|------|------|
| 1      | Saya menerima imbalan yang sesuai dengan kontribusi di tempat kerja.                      | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 44,0 | 36 | 48,0 | 6  | 8,0  | 3,64 |
| 2      | Saya ditempatkan sesuai dengan tugas keahlian dan kompetensi untuk memaksimalkan kinerja. | 0 | 0 | 0 | 0 | 4  | 5,3  | 38 | 50,7 | 33 | 44,0 | 4,39 |
| 3      | Saya menjalani tugas yang terasa proporsional dan tidak membebani.                        | 0 | 0 | 0 | 0 | 1  | 1,3  | 38 | 50,7 | 33 | 44,0 | 4,47 |
| 4      | Saya nyaman dengan suasana kerja di perusahaan ini.                                       | 0 | 0 | 0 | 0 | 7  | 9,3  | 28 | 37,3 | 40 | 53,3 | 4,44 |
| 5      | Saya memiliki akses terhadap peralatan yang memadai untuk menyelesaikan tugas.            | 0 | 0 | 0 | 0 | 0  | 0    | 34 | 45,3 | 41 | 54,7 | 4,55 |
| 6      | Pimpinan saya memberikan arahan kerja yang jelas dan terukur.                             | 0 | 0 | 0 | 0 | 2  | 2,7  | 33 | 44,0 | 40 | 53,3 | 4,51 |
| 7      | Pekerjaan saya memberikan peluang untuk mengembangkan keterampilan baru.                  | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 46,7 | 30 | 40,0 | 10 | 13,3 | 3,67 |
| Rerata |                                                                                           |   |   |   |   |    |      |    |      |    |      | 4,23 |

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 4.5 hasil penelitian mengenai responden terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa responden umumnya merasa puas dengan kondisi kerja mereka. Pada item pertanyaan mengenai imbalan yang sesuai dengan kontribusi, hanya (56%) responden yang setuju atau sangat setuju, dengan rata-rata skor (3,64), menunjukkan adanya ketidakpuasan di area ini. Namun, untuk penempatan tugas sesuai keahlian dan kompetensi, (94,7%) responden setuju atau sangat setuju, dengan rata-rata (4,39). Responden juga merasa bahwa tugas yang mereka jalani proporsional dan tidak membebani, dengan (94,7%) setuju rata-rata (4,47).

Selain itu, suasana kerja di perusahaan dinilai nyaman oleh (90,6%) responden rata-rata (4,44), dan akses terhadap peralatan yang memadai untuk menyelesaikan tugas dinyatakan baik oleh (100%) responden rata-rata (4,55). Arahan kerja yang jelas dari pimpinan juga mendapat penilaian positif, dengan (96,6%) setuju rata-rata (4,51). Terakhir, meski (86,7%) responden merasa pekerjaan memberikan peluang untuk mengembangkan keterampilan baru, rata-rata skor di item ini adalah (3,67). Rerata keseluruhan penilaian terhadap kepuasan kerja adalah (4,23), mencerminkan tingkat kepuasan yang baik di antara responden.

#### 4.4 Pengujian Data

##### 4.4.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil uji validasi**

| No. Pertanyaan | Variabel | Koefisien Korelasi | Nilai Kritis 5% (N=75) | Keterangan |
|----------------|----------|--------------------|------------------------|------------|
| 1              | A1       | 0,543              | 0,227                  | Valid      |
| 2              | A2       | 0,668              | 0,227                  | Valid      |
| 3              | A3       | 0,788              | 0,227                  | Valid      |
| 4              | A4       | 0,464              | 0,227                  | Valid      |
| 5              | A5       | 0,643              | 0,227                  | Valid      |
| 6              | A6       | 0,546              | 0,227                  | Valid      |
| 7              | B1       | 0,744              | 0,227                  | Valid      |
| 8              | B2       | 0,594              | 0,227                  | Valid      |
| 9              | B3       | 0,749              | 0,227                  | Valid      |
| 10             | B4       | 0,668              | 0,227                  | Valid      |
| 11             | B5       | 0,715              | 0,227                  | Valid      |
| 12             | C1       | 0,845              | 0,227                  | Valid      |

|    |    |                          |       |       |       |
|----|----|--------------------------|-------|-------|-------|
| 13 | C2 | Lingkungan Kerja<br>(X2) | 0,709 | 0,227 | Valid |
| 14 | C3 |                          | 0,741 | 0,227 | Valid |
| 15 | C4 |                          | 0,704 | 0,227 | Valid |
| 16 | C5 |                          | 0,826 | 0,227 | Valid |
| 17 | D1 | Kepuasan Kerja<br>(Z)    | 0,459 | 0,227 | Valid |
| 18 | D2 |                          | 0,719 | 0,227 | Valid |
| 19 | D3 |                          | 0,830 | 0,227 | Valid |
| 20 | D4 |                          | 0,825 | 0,227 | Valid |
| 21 | D5 |                          | 0,849 | 0,227 | Valid |
| 22 | D6 |                          | 0,817 | 0,227 | Valid |
| 23 | D7 |                          | 0,500 | 0,227 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 4.6 menyajikan hasil uji validitas instrumen yang ditampilkan dalam tabel menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang diajukan kepada responden valid untuk masing-masing variabel yang diteliti. Koefisien korelasi untuk setiap pertanyaan lebih besar dari nilai kritis 5% yang ditetapkan (0,227) untuk jumlah responden sebanyak 75. Untuk variabel produktivitas kerja, semua enam pertanyaan dinyatakan valid dengan koefisien berkisar antara 0,464 hingga 0,788. Dalam variabel kompensasi, semua lima pertanyaan juga valid, dengan koefisien korelasi antara 0,594 hingga 0,749. Untuk variabel lingkungan kerja, semua lima pertanyaan valid, dengan koefisien tertinggi mencapai 0,845. Terakhir, untuk variabel kepuasan kerja, tujuh pertanyaan yang diajukan juga valid, dengan koefisien korelasi bervariasi dari 0,459 hingga 0,849. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang baik dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency* untuk menilai ketepatan jawaban. Uji ini menggunakan *Statistical Package for Social*

*Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian, tujuan utamanya adalah untuk mengetahui konsistensi hasil jawaban dari responden. Penulis menggunakan SPSS versi 25 untuk melakukan pengujian ini. Reliabilitas dianggap kurang baik jika nilainya di bawah 0,6, sedangkan nilai di atas 0,6 dan mendekati 1 menunjukkan bahwa instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang baik. Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.7.

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

| No | Variabel                | Nilai Minimal<br>Kehandalan | Nilai<br>Alpha | Kehandalan |
|----|-------------------------|-----------------------------|----------------|------------|
| 1  | Produktivitas Kerja (Y) | 0,60                        | 0,669          | Handal     |
| 2  | Kompensasi (X1)         | 0,60                        | 0,727          | Handal     |
| 3  | Lingkungan Kerja (X2)   | 0,60                        | 0,803          | Handal     |
| 4  | Kepuasan Kerja (Z)      | 0,60                        | 0,825          | Handal     |

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas instrumen yang ditampilkan dalam Tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti memiliki tingkat keandalan yang baik. Pengujian ini dilakukan menggunakan *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 25, dengan nilai minimum keandalan yang ditetapkan di atas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha, di mana nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan reliabilitas yang baik. "Reliabilitas di bawah 0,6 dianggap kurang baik, sedangkan nilai di atas 0,6 dapat diterima, dan reliabilitas dengan Cronbach Alpha 0,8 atau lebih dianggap baik" (Malhotra, 2016:268).

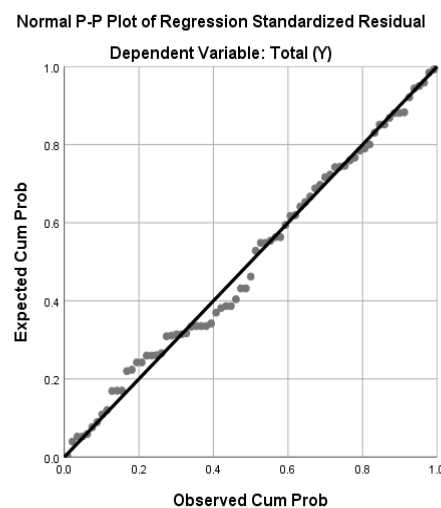
Dari hasil pengujian reliabilitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian menunjukkan reliabilitas yang baik, dengan semua variabel

Produktivitas kerja (Y), Kompensasi (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Kepuasan kerja (Z) menunjukkan konsistensi yang memadai dalam pengukuran.

#### 4.4.3 Pengujian Asumsi Klasik

##### 4.4.3.1 Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data, penelitian ini akan menggunakan analisis grafik yang dihasilkan dari perhitungan regresi dengan SPSS. Data dianggap normal jika titik-titiknya terdistribusi di sekitar garis diagonal. Hasil dari pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut ini:



**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.2 menggambarkan hasil analisis normalitas. Dalam grafik ini, titik-titik data terlihat tersebar di sekitar garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data ini memenuhi asumsi normalitas. Sebaran yang konsisten dengan garis diagonal mendukung validitas analisis statistik yang dilakukan.

#### 4.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Jika ada korelasi, maka akan muncul masalah multikolinearitas. Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak ada korelasi di antara variabel independen. Pada penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan mengamati nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil dari uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.8:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| <b>Variabel Bebas</b>      | <b>Toleransi</b> | <b>VIF</b> | <b>Keterangan</b>    |
|----------------------------|------------------|------------|----------------------|
| Kompensasi ( $X_1$ )       | 0,621            | 1,612      | Non multikolineritas |
| Lingkungan kerja ( $X_2$ ) | 0,745            | 1,342      | Non multikolineritas |
| Kepuasan kerja ( $Z$ )     | 0,526            | 1,902      | Non multikolineritas |

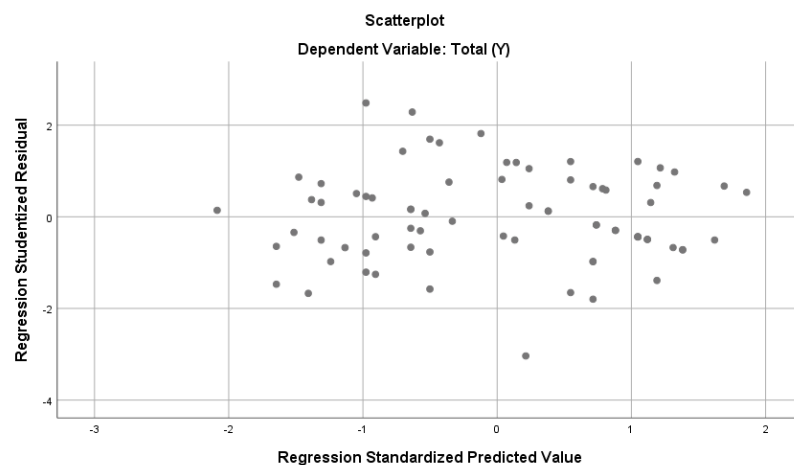
Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Hasil uji multikolinearitas ditampilkan dalam Tabel 4.8, ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai Toleransi 0,621 dan VIF 1,612, sedangkan lingkungan kerja memiliki nilai Toleransi 0,745 dan VIF 1,342. Selain itu, variabel kepuasan kerja memiliki nilai Toleransi 0,526 dan VIF 1,902. Semua nilai ini menunjukkan bahwa tidak ada satu pun variabel independen yang mengalami multikolinearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada menunjukkan masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

#### 4.4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterosdastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dan pengamatan

lainnya dalam sebuah regresi. Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak ada heterosdastisitas yang terjadi. Pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS dan mengamati pola yang terlihat pada Scatterplot. Hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.3:



**Gambar 4. 3**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Dari Gambar 4.3, uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas (Malhotra, 2016:268).

#### **4.5 Hasil Analisis Jalur dan Pembahasan**

Untuk mengevaluasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dilakukan analisis regresi untuk mengidentifikasi hubungan linear antar variabel. Analisis ini melibatkan tiga variabel: kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y), dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Dalam model ini, kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

Output dari analisis regresi yang dilakukan menggunakan SPSS dapat dilihat pada beberapa tabel berikut. Tabel-tabel tersebut akan memberikan informasi mengenai pengaruh antara variabel-variabel, serta koefisien yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan di antara kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja. Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana kedua faktor tersebut berinteraksi dan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Pengaruh antar variabel dari output SPSS dapat dilihat pada beberapa tabel berikut:

Hasil analisis regresi mengenai pengaruh kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

| Model |                          | Unstandardized coefficient |            | Standardized Coefficients | t     | Sig   |
|-------|--------------------------|----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |                          | B                          | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | Konstanta                | 15,556                     | 1,985      |                           | 8,340 | 0,000 |
|       | Kompensasi (X1)          | 0,621                      | 0,093      | 0,615                     | 6,659 | 0,000 |
|       | Koefisiensi korelasi [R] | 0,615                      |            |                           |       |       |
|       | R Square                 | 0,378                      |            |                           |       |       |
|       | F Hitung                 | 44,338                     |            |                           |       |       |
|       | Sig                      | 0,000                      |            |                           |       |       |

Dependent Variabel : Kepuasan Kerja(Z)

Sumber : hasil penelitian 2025,(Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Z = \rho_{zx1} X_1 + e_1$$

$$Z = 0,615X_1$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta untuk pengaruh kompensasi adalah 0,615. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada skala Likert untuk kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar sebesar 0,615. Dengan kata lain, peningkatan kompensasi akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.
2. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,615 menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut. Semakin tinggi kompensasi (X1), semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja (Z) karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar, dengan tingkat keeratan sebesar 61,5%. Hubungan ini tergolong cukup kuat.
3. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mencapai 0,378, yang menjelaskan bahwa variabel kompensasi berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar sebesar 37,8%. Ini berarti ada residu sebesar 62,2% dari variabel lain yang berpengaruh, menunjukkan bahwa masih banyak variabel lain yang turut berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil Analisis Regresi mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Analisis Regresi Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap**  
**Kepuasan Kerja (Z)**

| Model |                                    | Unstandardized coefficient |            | Standardized Coefficients | t     | Sig   |
|-------|------------------------------------|----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |                                    | B                          | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 2     | Konstanta                          | 19,155                     | 2,133      |                           | 8,982 | 0,000 |
|       | Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) | 0,502                      | 0,101      | 0,503                     | 4,970 | 0,000 |
|       | Koefisiensi korelasi [R]           | 0,503                      |            |                           |       |       |
|       | R Square                           | 0,253                      |            |                           |       |       |
|       | F Hitung                           | 24,702                     |            |                           |       |       |
|       | Sig                                | 0,000                      |            |                           |       |       |

Dependent Variabel : Kepuasan Kerja(Z)

Sumber : Hasil penelitian 2025,(Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Z = \rho_{zx2} X_2 + e_2$$

$$Z = 0,503X_2$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta untuk pengaruh lingkungan kerja adalah 0,503, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada skala Likert untuk lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar sebesar 0,503. Dengan demikian, jika lingkungan kerja diperbaiki, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.
2. Koefisien korelasi (R) tercatat sebesar 0,503, menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dan kepuasan kerja (Z) di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar, dengan tingkat keeratan sebesar 50,3%. Hubungan ini menunjukkan bahwa

semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja.

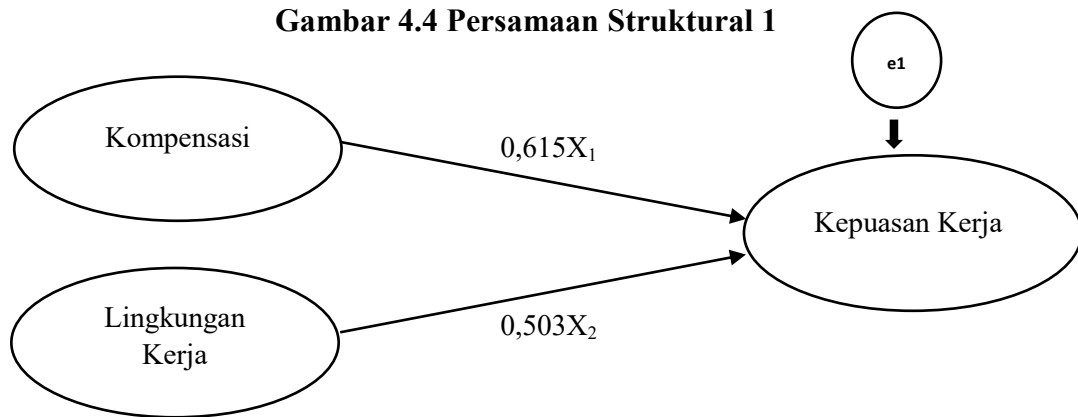
3. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,378 menjelaskan bahwa peran variabel lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar adalah 37,8%. Artinya, ada residu sebesar 62,2% dari variabel lain yang berpengaruh, menunjukkan bahwa masih banyak variabel lain yang turut berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

#### Persamaan structural 1

$$Z = \rho_{zx1} X_1 + \rho_{zx2} X_2$$

$$Z = 0,615X_1 + 0,503X_2$$

**Gambar 4.4 Persamaan Struktural 1**



Hasil Analisis Regresi mengenai Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

|  | Unstandardized | Standardized | t | Sig |
|--|----------------|--------------|---|-----|
|--|----------------|--------------|---|-----|

| Model |                          | coefficient |           | Coefficients |       |       |
|-------|--------------------------|-------------|-----------|--------------|-------|-------|
|       |                          | B           | Std.Error | Beta         |       |       |
| 4     | Konstanta                | 15,885      | 2,518     |              | 6,310 | 0,000 |
|       | Kompensasi (X1)          | 0,428       | 0,118     | 0,390        | 3,622 | 0,001 |
|       | Koefisiensi korelasi [R] | 0,390       |           |              |       |       |
|       | R Square                 | 0,152       |           |              |       |       |
|       | F Hitung                 | 13,118      |           |              |       |       |
|       | Sig                      | 0,001       |           |              |       |       |

Dependent Variabel : Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Hasil penelitian 2025,(Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{zx1} X_1 + e_3$$

$$Y = 0,390X_1$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta untuk pengaruh kompensasi adalah 0,390, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada skala Likert untuk kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar sebesar 0,390. Dengan demikian, peningkatan kompensasi akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,390 menunjukkan adanya hubungan positif antara kompensasi (X1) dan produktivitas kerja (Y) di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar, dengan tingkat keeratan sebesar 39%. Hubungan ini tergolong cukup kuat.
3. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,152 menjelaskan bahwa peran variabel kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar adalah 15,2%. Ini berarti ada residu

sebesar 84,8% dari variabel lain yang berpengaruh, menunjukkan bahwa masih banyak variabel lain yang turut berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil Analisis Regresi mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Analisis Regresi Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

| Model |                          | Unstandardized coefficient |            | Standardized Coefficients | t     | Sig   |
|-------|--------------------------|----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |                          | B                          | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 4     | Konstanta                | 12,171                     | 2,217      |                           | 5,490 | 0,000 |
|       | Lingkungan Kerja (X2)    | 0,609                      | 0,105      | 0,562                     | 5,806 | 0,000 |
|       | Koefisiensi korelasi [R] | 0,562                      |            |                           |       |       |
|       | R Square                 | 0,316                      |            |                           |       |       |
|       | F Hitung                 | 33,710                     |            |                           |       |       |
|       | Sig                      | 0,000                      |            |                           |       |       |

Dependent Variabel : Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Hasil penelitian 2025,(Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{zx2} X_2 + e_4$$

$$Y = 0,562X_2$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja adalah 0,562, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada skala Likert untuk lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Amaral Dwina

Jaya di Aceh Besar sebesar 0,562. Dengan demikian, peningkatan lingkungan kerja akan berdampak positif pada produktivitas karyawan.

2. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,562 menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara lingkungan kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar, dengan tingkat keeratan sebesar 56,2%. Hubungan ini tergolong kuat.
3. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,316 menjelaskan bahwa peran variabel lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar adalah 31,6%. Ini berarti ada residu sebesar 68,4% dari variabel lain yang berpengaruh, menunjukkan bahwa masih banyak variabel lain yang turut berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil Analisis Regresi mengenai Pengaruh Kepuasan kerja (Z) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan kerja (Z) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

| Model |                          | Unstandardized coefficient |            | Standardized Coefficients | t     | Sig   |
|-------|--------------------------|----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |                          | B                          | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 5     | Konstanta                | 7,318                      | 3,173      |                           | 2,306 | 0,024 |
|       | Kepuasan Kerja (Z)       | 0,594                      | 0,107      | 0,546                     | 5,573 | 0,000 |
|       | Koefisiensi korelasi [R] | 0,546                      |            |                           |       |       |
|       | R Square                 | 0,299                      |            |                           |       |       |
|       | F Hitung                 | 31,063                     |            |                           |       |       |
|       | Sig                      | 0,000                      |            |                           |       |       |

Dependent Variabel : Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Hasil penelitian 2025,(Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yz}Z + e_5$$

$$Y = 0,546 Z$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta untuk pengaruh kepuasan kerja adalah 0,546, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada skala Likert untuk kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar sebesar 0,546. Dengan demikian, jika kepuasan kerja ditingkatkan, produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.
2. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,546 menunjukkan adanya hubungan positif yang moderat antara kepuasan kerja (Z) dan produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar, dengan tingkat keeratan sebesar 54,6%. Hubungan ini tergolong cukup kuat.
3. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,299 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar sebesar 29,9%. Ini berarti ada residu sebesar 70,1% dari variabel lain yang berpengaruh, menunjukkan bahwa masih banyak variabel lain yang turut berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil Analisis Regresi mengenai Kompensasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Dengan Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Regresi Kompensasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja(Y)**  
**Dengan Kepuasan Kerja(Z) Sebagai Variabel Intervening**

| Model |                          | Unstandardized coefficient |            | Standardized Coefficients | t     | Sig   |
|-------|--------------------------|----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |                          | B                          | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 6     | Konstanta                | 7,025                      | 3,212      |                           | 2,188 | 0,032 |
|       | Kompensasi (X1)          | 0,096                      | 0,137      | 0,088                     | 0,702 | 0,485 |
|       | Kepuasan Kerja(Z)        | 0,535                      | 0,135      | 0,493                     | 3,949 | 0,000 |
|       | Koefisiensi korelasi [R] | 0,551                      |            |                           |       |       |
|       | Adjusted R Square        | 0,284                      |            |                           |       |       |
|       | F <sub>Hitung</sub>      | 15,670                     |            |                           |       |       |
|       | Sig                      | 0,000                      |            |                           |       |       |

Dependent Variabel : Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Hasil penelitian 2025,(Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{zx} X_1 + \rho_{yz} Z + e_6$$

$$Y = 0,088X_1 + 0,493Z$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta untuk pengaruh kompensasi adalah 0,088, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada skala Likert untuk kompensasi berpotensi meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Amara Dwina Jaya di Aceh Besar sebesar 0,088. Dengan demikian, peningkatan kompensasi akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan.

2. Koefisien regresi beta untuk pengaruh kepuasan kerja adalah 0,535, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada skala Likert untuk kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,535. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar.
3. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,551 menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja (Z) dan produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar, dengan tingkat keeratan hubungan sebesar 55,1%. Hubungan ini tergolong sedang.
4. Koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,284 menunjukkan bahwa peran variabel kompensasi (X1) bersama variabel kepuasan kerja (Z) dalam meningkatkan produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar adalah 28,4%. Sementara itu, sisanya sebesar 71,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur.

Hasil Analisis Regresi mengenai Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Dengan Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja(Y) Dengan Kepuasan Kerja (Z) Sabagai Variabel Intervening**

| Model |                       | Unstandardizedd coefficient |           | Standardizedd Coefficients | t     | Sig   |
|-------|-----------------------|-----------------------------|-----------|----------------------------|-------|-------|
|       |                       | B                           | Std.Error | Beta                       |       |       |
| 7     | Konstanta             | 4,825                       | 3,011     |                            | 1,603 | 0,113 |
|       | Lingkungan Kerja (X1) | 0,417                       | 0,114     | 0,385                      | 3,669 | 0,000 |
|       | Kepuasan Kerja (Z)    | 0,384                       | 0,114     | 0,353                      | 3,368 | 0,001 |

|                          |        |
|--------------------------|--------|
| Koefisiensi korelasi [R] | 0,640  |
| Adjusted R Square        | 0,393  |
| F <sub>Hitung</sub>      | 24,914 |
| Sig                      | 0,000  |

Dependent Variabel : Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Hasil penelitian 2025,(Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{zx} X_1 + \rho_{yz} Z + e_7$$

$$Y = 0,385X_1 + 0,353Z$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

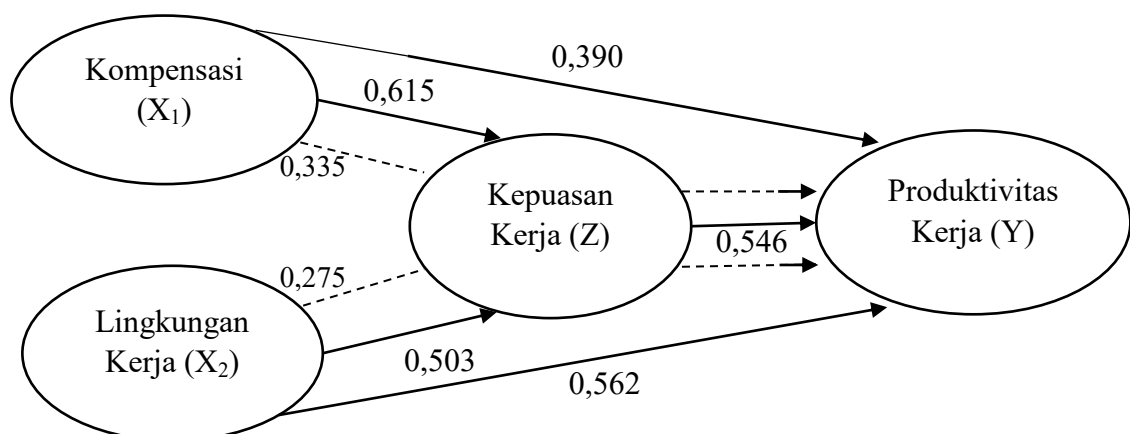
1. Koefisien regresi beta untuk pengaruh lingkungan kerja adalah 0,417, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada skala Likert untuk lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar sebesar 0,417. Dengan demikian, peningkatan lingkungan kerja akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Koefisien regresi beta untuk pengaruh kepuasan kerja adalah 0,384, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada skala Likert untuk kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar sebesar 0,384. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja akan berpengaruh positif pada produktivitas kerja karyawan.
3. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,640 menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja (Z) dan produktivitas kerja (Y) karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar, dengan tingkat keeratan hubungan

sebesar 64%. Hubungan ini menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara variabel-variabel tersebut.

4. Koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,393 mengindikasikan bahwa peran variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) bersama dengan variabel kepuasan kerja ( $Z$ ) dalam meningkatkan produktivitas kerja ( $Y$ ) karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya di Aceh Besar adalah sekitar 39,3%. Sementara itu, sisanya sebesar 60,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur.

#### Persamaan jalur substruktural 2

Gambar 4.5



#### 4.6 Hasil Uji Mediasi

Uji Sobel merupakan alat penting dalam analisis jalur yang digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel mediasi berfungsi secara signifikan dalam hubungan antara variabel independen dan dependen. Dalam konteks ini, kita mempertimbangkan dua jalur yang diuji, yaitu Jalur 1 dan Jalur 2.

Persamaan matematis untuk diagram jalur 1 dan jalur 2 adalah:

Jalur 1  $X_1$ -Z-Y

$ab$

Jalur 2  $X_2$ -Z-Y

$ab$

$$Sab = \sqrt{(b^2sa^2) + (a^2sb^2)}$$

$$Sab = \sqrt{(b^2sa^2) + (a^2sb^2)}$$

Keterangan :

Sab : Standard error pengaruh mediasi

a : Jalur X1 ke Z

b : Jalur Z ke Y

sa : Standard error koefisien a

sb : Standard error koefisien b

Keterangan :

Sab : Standard error pengaruh mediasi

a : Jalur X2 ke Z

b : Jalur Z ke Y

sa : Standard error koefisien a

sb : Standard error koefisien b

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Pengaruh Mediasi**

Jalur 1 (X1-Z-Y)

| Coefficients <sup>a</sup>                 |                                    |                             |            |                           |       |       |
|-------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model                                     |                                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|                                           |                                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1                                         | (Constant)                         | 16,556                      | 1,985      |                           | 8,340 | 0,000 |
|                                           | Total Kompensasi (X <sub>1</sub> ) | 0,621                       | 0,093      | 0,615                     | 6,659 | 0,000 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z) |                                    |                             |            |                           |       |       |

| Coefficients <sup>a</sup>                      |                                    |                             |            |                           |       |       |
|------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model                                          |                                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|                                                |                                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1                                              | (Constant)                         | 7,025                       | 3,212      |                           | 2,188 | 0,032 |
|                                                | Total Kepuasan Kerja (Z)           | 0,535                       | 0,135      | 0,493                     | 3,949 | 0,000 |
|                                                | Total Kompensasi (X <sub>1</sub> ) | 0,096                       | 0,137      | 0,088                     | 0,702 | 0,485 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y) |                                    |                             |            |                           |       |       |

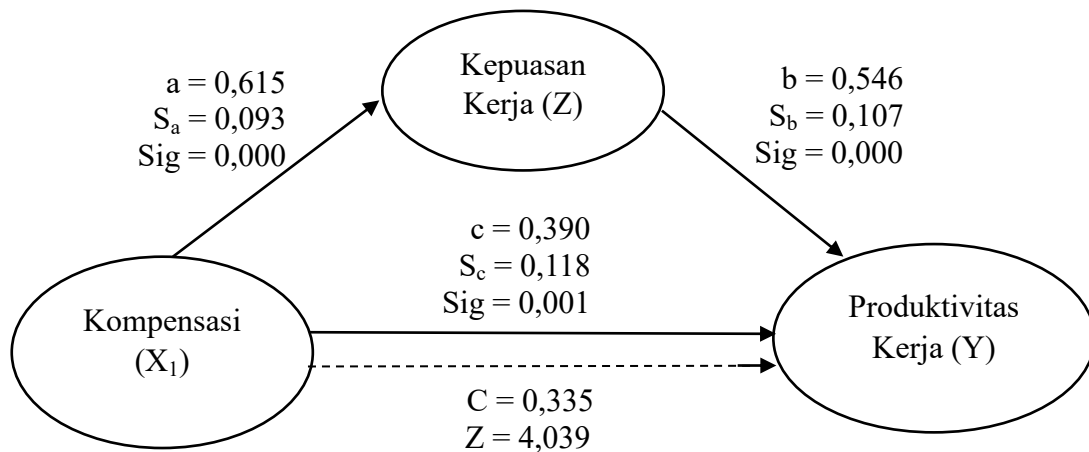
Dari tabel hasil regresi, terlihat bahwa koefisien regresi untuk kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,615 dengan standar error 0,093. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki nilai 0,493 dengan standar error 0,135 dan nilai signifikan 0,000. Ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh

signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.16 mengenai beberapa model persamaan regresi, dapat dibuat diagram model persamaan jalur yang menggambarkan hubungan secara langsung maupun tidak langsung.

**Gambar 4.6**

**Hasil analisis persamaan jalur 1 setelah pengolahan data**



Model di atas adalah hasil dari jalur 1 yang dihasilkan dari regresi pertama dan kedua, menciptakan model analisis jalur (path analysis) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Nilai  $z$  dari tes Sobel tidak dapat diperoleh langsung dari regresi, melainkan harus dihitung secara manual menggunakan rumus tes Sobel.

Berikut adalah hasil analisis jalur yang didasarkan pada regresi dua tahap sebelumnya, serta hasil tes Sobel untuk menguji apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan kata lain, tujuan ini adalah untuk menguji apakah kepuasan kerja benar-

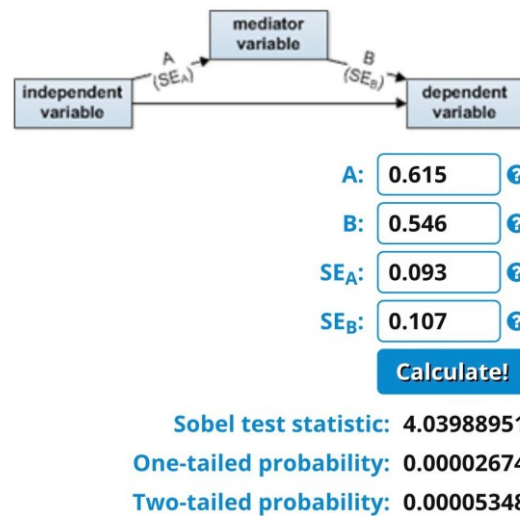
benar berfungsi sebagai variabel intervening. Melalui model persamaan jalur ini, pengaruh langsung dan tidak langsung akan ditampilkan dalam tabel 4.17 berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Analisis Jalur 1 Dan Sobel Test**

| No                                                                                                  | Pengaruh Antar Variabel                                                                                       | Model                  | Beta       | Sig   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------|-------|
|                                                                                                     | Pengaruh Langsung                                                                                             |                        |            |       |
| 1                                                                                                   | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja ( $\rho_1$ )                                                      | $X_1-Z$                | 0,615      | 0,000 |
| 2                                                                                                   | Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja ( $\rho_2$ )                                                 | $X_1-Y$                | 0,390      | 0,001 |
| 3                                                                                                   | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ( $\rho_3$ )                                             | $Z-Y$                  | 0,546      | 0,000 |
|                                                                                                     | <b>Pengaruh tidak langsung</b>                                                                                |                        |            |       |
| 4                                                                                                   | Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening | $(X_1-Z) \times (Z-Y)$ | 0,335      | 0,000 |
| <b>Jalur 1 (<math>X_1-Z-Y</math>) Total Pengaruh (<math>\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3)</math>)</b> |                                                                                                               |                        | 0,726      | 0,000 |
| Sobel Test                                                                                          |                                                                                                               |                        | 4,03988951 | 0,000 |
| Z-Score $\alpha=0,05$                                                                               |                                                                                                               |                        | 1,96       | 0,05  |

Hasil uji pengaruh langsung dan tidak langsung menggunakan tes Sobel online dapat dilihat pada gambar 4.7.

**Gambar 4.7**  
**Hasil uji screenshot sobel test online**



Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31> (2025)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening, yaitu 0,615, lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja yang sebesar 0,546. Hasil kalkulasi nilai Sobel, seperti yang ditunjukkan dalam gambar 4.7 dari hasil *screenshot Sobel test online*, adalah 4,03988951, yang lebih besar dari nilai Z-score (1,96) untuk  $\alpha = 0,005$ . Ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian juga berpengaruh langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 4.18 Pengaruh Mediasi**

Jalur 2 (X2-Z-Y)

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |   |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |   |
|                           |                             |            |                           |   |

|                                           |                                          |        |       |       |       |       |
|-------------------------------------------|------------------------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|
| 1                                         | (Constant)                               | 19,155 | 2,133 |       | 8,982 | 0,000 |
|                                           | Total Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> ) | 0,502  | 0,101 | 0,503 | 4,970 | 0,000 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z) |                                          |        |       |       |       |       |

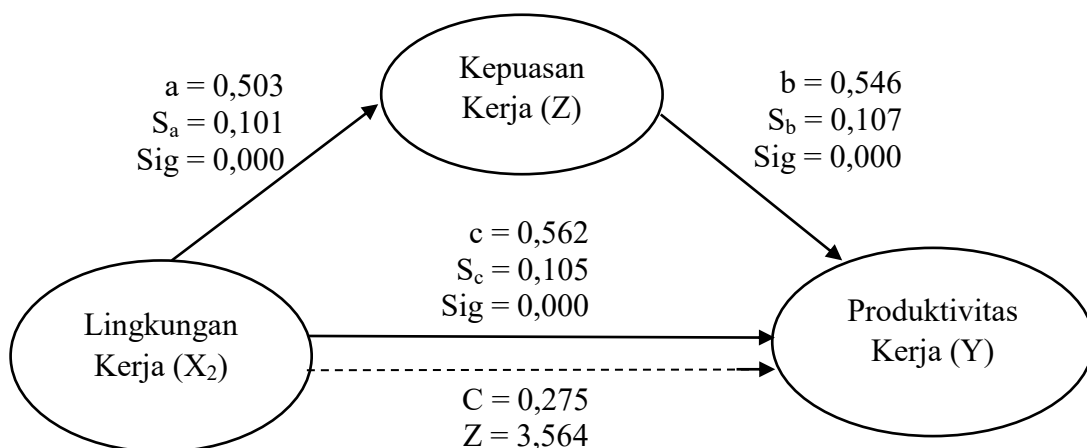
| Coefficients <sup>a</sup>                      |                                          |                             |            |                           |       |       |
|------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model                                          |                                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|                                                |                                          | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1                                              | (Constant)                               | 4,825                       | 3,011      |                           | 1,603 | 0,113 |
|                                                | Total Kepuasan Kerja (Z)                 | 0,384                       | 0,114      | 0,353                     | 3,368 | 0,001 |
|                                                | Total Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) | 0,417                       | 0,114      | 0,385                     | 3,669 | 0,000 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y) |                                          |                             |            |                           |       |       |

Dari tabel hasil regresi, terungkap bahwa koefisien regresi untuk lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,503 dengan standar error 0,101. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki nilai 0,353 dengan standar error 0,114 dan nilai signifikan 0,001. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.18 yang menunjukkan beberapa model persamaan regresi, dapat dibuat diagram model persamaan jalur yang menggambarkan hubungan baik langsung maupun tidak langsung.

**Gambar 4.8**

**Hasil analisis persamaan jalur 2 setelah pengolahan data**



Model di atas adalah hasil dari regresi pertama dan kedua, yang menghasilkan analisis jalur (path analysis) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Nilai z dari tes Sobel tidak dapat diperoleh secara langsung dari regresi, melainkan harus dihitung secara manual menggunakan rumus yang ada.

Berikut adalah hasil analisis jalur yang didasarkan pada regresi dua tahap sebelumnya, serta hasil tes Sobel untuk menguji apakah lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan kata lain, tujuan ini adalah untuk menguji apakah kepuasan kerja benar-benar berfungsi sebagai variabel intervening. Melalui model persamaan jalur ini, pengaruh langsung dan tidak langsung akan ditampilkan dalam tabel berikut:

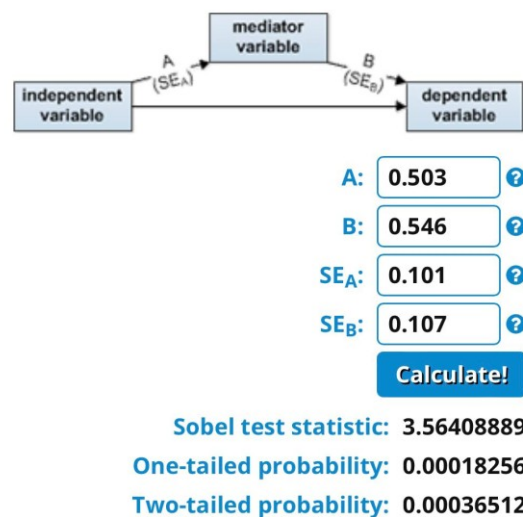
**Tabel 4.19**  
**Hasil Analisis Jalur Dan Sobel Test**

| No | Pengaruh Antar Variabel                                             | Model            | Beta  | Sig   |
|----|---------------------------------------------------------------------|------------------|-------|-------|
|    | Pengaruh Langsung                                                   |                  |       |       |
| 1  | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ( $\rho_1$ )      | $X_2-Z$          | 0,503 | 0,000 |
| 2  | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ( $\rho_2$ ) | $X_2-Y$          | 0,562 | 0,000 |
| 3  | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ( $\rho_3$ )   | $Z-Y$            | 0,546 | 0,000 |
|    | <b>Pengaruh tidak langsung</b>                                      |                  |       |       |
| 4  | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja              | $(X_2-Z) \times$ | 0,275 | 0,023 |

|                                                                                       |                                                                 |       |            |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------|------------|-------|
|                                                                                       | Karyawan Melalui Kepuasan Kerja<br>Sebagai Variabel Intervening | (Z-Y) |            |       |
| <b>Jalur 2 (X2-Z-Y) Total Pengaruh (<math>\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3)</math>)</b> |                                                                 |       | 0,837      | 0,000 |
| Sobel test                                                                            |                                                                 |       | 3,56408889 | 0,000 |
| Z-Score $\alpha=0,05$                                                                 |                                                                 |       | 1,96       | 0,05  |

Hasil uji dari pengaruh langsung dan tidak langsung dengan menggunakan sobel tes online dapat dilihat pada gambar 4.9.

**Gambar 4.9**  
**Hasil uji screenshot sobel test online**



Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31> (2025)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening, yaitu 0,503, lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang sebesar 0,546. Hasil kalkulasi nilai Sobel, seperti yang ditunjukkan dalam gambar 4.9 dari hasil screenshot tes Sobel online, adalah 3,56408889, yang lebih besar dari nilai Z-score (1,96) untuk  $\alpha = 0,005$ . Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung dalam meningkatkan kepuasan kerja. Selanjutnya, lingkungan kerja juga berpengaruh langsung

terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, dan kepuasan kerja berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

#### 4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel, yang meliputi: (1) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, (4) pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, (5) pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, (6) pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan (7) pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan sebagai variabel intervening.

**Tabel 4.20**  
**Pengujian Hipotesis**

| No | Pengaruh Antar Variabel                                         | Beta  | Sig   | t <sub>hitung</sub> | t <sub>tabel</sub> | Keterangan                |
|----|-----------------------------------------------------------------|-------|-------|---------------------|--------------------|---------------------------|
| 1  | Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan            | 0,615 | 0,000 | 6,659               | 1,994              | Menolak Ho<br>Menerima Ha |
| 2  | Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan      | 0,503 | 0,000 | 4,970               | 1,994              | Menolak Ho<br>Menerima Ha |
| 3  | Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan       | 0,390 | 0,001 | 3,622               | 1,994              | Menolak Ho<br>Menerima Ha |
| 4  | Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan | 0,562 | 0,000 | 5,806               | 1,994              | Menolak Ho<br>Menerima Ha |
| 5  | Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan   | 0,546 | 0,000 | 5,573               | 1,994              | Menolak Ho<br>Menerima Ha |
| 6  | Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja                | 0,335 | 0,000 | 3,199               | 1,994              | Menolak Ho<br>Menerima Ha |

|   |                                                                                        |       |       |       |       |                           |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|---------------------------|
|   | dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening                                     |       |       |       |       |                           |
| 7 | Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan sebagai variabel intervening | 0,275 | 0,000 | 2,624 | 1,994 | Menolak Ho<br>Menerima Ha |

Tabel 4.20 Menunjukkan hasil pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi untuk mengevaluasi pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Berikut adalah deskripsi dari setiap pengaruh yang diuji:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Terdapat pengaruh positif yang signifikan ( $\text{Beta} = 0,615$ ,  $\text{Sig} = 0,000$ ), dengan nilai  $t_{\text{hitung}}$  (6,659) lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  (1,994), sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Hasil menunjukkan pengaruh positif yang signifikan ( $\text{Beta} = 0,503$ ,  $\text{Sig} = 0,000$ ), dengan  $t_{\text{hitung}}$  (4,970) lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  (1,994), sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Ada pengaruh positif yang signifikan ( $\text{Beta} = 0,390$ ,  $\text{Sig} = 0,001$ ), dengan  $t_{\text{hitung}}$  (3,622) melebihi  $t_{\text{tabel}}$  (1,994), sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Pengaruh yang signifikan terlihat ( $\text{Beta} = 0,562$ ,  $\text{Sig} = 0,000$ ), dengan  $t_{\text{hitung}}$  (5,806) lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  (1,994), sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Terdapat pengaruh positif yang signifikan ( $\text{Beta} = 0,546$ ,  $\text{Sig} = 0,000$ ),

dengan  $t_{hitung}$  (5,573) melebihi  $t_{tabel}$  (1,994), sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

6. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening: Hasil menunjukkan pengaruh positif yang signifikan ( $Beta = 0,335$ ,  $Sig = 0,000$ ), dengan  $t_{hitung}$  (3,199) lebih dari  $t_{tabel}$  (1,994), sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.
7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan sebagai Variabel Intervening: Ada pengaruh positif yang signifikan ( $Beta = 0,275$ ,  $Sig = 0,000$ ), dengan  $t_{hitung}$  (2,624) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,994), sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

#### **4.8 Implikasi Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Amaral Dwina Jaya dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Suwanto et al. (2020), yang juga menemukan bahwa variabel independen, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, berpengaruh positif terhadap variabel dependen melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Artinya, peningkatan kompensasi dan perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini terlihat dari bagaimana karyawan merasa dihargai melalui kompensasi yang layak, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Ketika karyawan puas, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung lebih fokus dan mampu menyelesaikan tugas dengan

lebih efisien. Partisipasi aktif karyawan dalam lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kolaborasi dan sinergi antar rekan kerja, yang akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada aspek kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya Di Aceh Besar. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang adil cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya Di Aceh Besar. Lingkungan yang mendukung dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya Di Aceh Besar. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang baik cenderung lebih produktif.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya Di Aceh Besar. Lingkungan kerja yang baik membantu karyawan untuk bekerja lebih efisien.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Amaral Dwina Jaya Di Aceh Besar. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang baik.
6. Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening dalam pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja di PT. Amaral Dwina Jaya Di

Aceh Besar. Artinya, kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

7. Kepuasan kerja juga berfungsi sebagai variabel intervening dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Amaral Dwina Jaya Di Aceh Besar. Lingkungan kerja yang positif meningkatkan kepuasan, yang berkontribusi pada produktivitas karyawan.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan PT. Amaral Dwina Jaya perlu memastikan bahwa upah yang diberikan kepada karyawan sebanding dengan beban kerja yang mereka lakukan. Peninjauan dan penyesuaian sistem kompensasi secara berkala sangat disarankan.
2. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Investasi dalam fasilitas seperti pencahayaan yang baik dan sirkulasi udara yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Fokus pada peningkatan kompensasi yang kompetitif dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Program insentif yang menarik juga dapat dipertimbangkan untuk mendorong kinerja yang lebih baik.

4. Perusahaan perlu mengidentifikasi dan memperbaiki aspek-aspek lingkungan kerja yang kurang mendukung. Menciptakan suasana kerja yang positif dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas.
5. Program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan kepuasan kerja harus diimplementasikan. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif, sehingga manajemen perlu mengadakan survei kepuasan secara rutin.
6. Untuk memaksimalkan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas, perusahaan harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan menjadi fokus utama. Meningkatkan kepuasan kerja melalui kompensasi yang adil akan berdampak pada produktivitas.
7. Lingkungan kerja harus dijadikan prioritas dalam strategi manajemen. Meningkatkan kepuasan kerja melalui perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ariyanto, J. (2022). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 41-52.
- Arikunto, S. (2019)). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, . Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azhar, M. E. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.”. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum* , 46-60.
- Binawan. (2025). Manajemen kompensasi. *cakrawala : Management Science Journal*, (1): 40-46.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 240-247.
- Dubey, R. G. (2021). Linking Lean Manufacturing Practices and Employee Productivity: The Mediating Role of Work Engagement. . . *International Journal of Production Economics*,, 232, 107936.
- Dunggio, M. A. (2022.). “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Ata Intenasional Industri.”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* , 4(1): 15–31.
- Ghozali, I. ( (2020). ). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handaru, A. W. ((2019)). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. . *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*,, , 10(2), 386–404. .
- Herispon, H. d. (2021). “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Ptpn V Sei Galuh Kampar, Riau.”. *Jurnal Daya Sains*, 7(3): 335–49.
- Hermawan, D. C. (2021). “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja PTPN X (PERSERO) Kebun Kertosari Jember.” . *Jurnal Manajemen Agribisnis dan Agroindustri* , 1(1): 9–17.

- Hidayat, A. (2021). “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk.” . *E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)* , 6(1): 253981.
- Ismaya, L. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Batu Persada di Desa Nyampir, Kecamatan Bumi Agung. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI* , 363-376.
- Kumalasari, P. d. (2022). “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok.” . *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7): 2719-32.
- Maliah, d. D. (2020). “Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Bumi Raya Palembang.”. *Jurnal Kompetitif* , 109-25.
- Noe, R. A. (2020). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. *McGraw-Hill Education* .
- Nurhasan, A. M. (2023). “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pegawai.” . *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia* , 1(3): 473-505.
- Oktadilah, S. d. (2022). “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Indah Baru Group Genteng.”. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi* , 155-67.
- Puspita, N. M. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai. . *Jurnal Bakti Saraswati* , 112-119.
- Ratih Tristianingsih, A. D. (2022). “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi* , 1(1): 132–42.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Technomedia Journal*, 68-77.
- Saputra, M. W. (2025). “Analisis Pengaruh Suhu dan Kebisingan terhadap Produktivitas Kerja pada Produksi Pipa Baja Menggunakan Metode LTM5. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 5(1): 159–68.
- Shah, N. A. (2022). Employee productivity: A systematic literature review and future research agenda. *Cogent Business & Management*,, 9(1), 2098462.

- Sugiyono. ( (2020). ). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B.* . Bandung: Alfabeta. .
- Suryadi, e. a. ( 2024 ). “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tangerang Gas Industri.” . *journal manajemen Program Studi Manajemen*, 15(1) : 502-9.
- Sutrisno, P. (2020). “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivis Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel.”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1): 11.
- Sutrisno, S. H. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan : Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship* , 3476-82.
- Suwarto, S. d. ( 2023.). “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.” . *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 617–27.
- Yoyo Sudaryo, A. A. ( (2020 : 85)). *Manajemen.* . Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI).
- Yuliantini, T. d. (2020). “Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat.”. *Jurnal Manajemen Oikonomia* , 29-44.

## LAMPIRAN 1 KUESIONER

### **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.AMARAL DWINA JAYA DI ACEH BESAR**

#### KUESIONER

---

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sudara Responden

Dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar. Atas kerja samanya kami sampaikan rasa terima kasih.

#### **A. Demografi Responden**

1. Nama : ..... (Boleh diisi boleh tidak)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria  
☐ Wanita
3. Usia : ☐ <25 Tahun  
☐ 26-35 Tahun  
☐ 36-45 Tahun  
☐ >45 Tahun
4. Masa kerja : ☐ <5 Tahun  
☐ 6-10 Tahun  
☐ 11-15 Tahun  
☐ >15 Tahun
5. Pendidikan : ☐ SMA  
☐ Diploma  
☐ Sarjana  
☐ Pasca Sarjana

### **B. Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda (X) pada kolom yang sesuai dengan sikap anda terhadap pernyataan yang ada

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

#### **A. Produktivitas Kerja (Y)**

| No | Pernyataan                                                                               | STS | TS | KS | S | SS |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1  | Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.         |     |    |    |   |    |
| 2  | Saya berusaha untuk meningkatkan hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. |     |    |    |   |    |
| 3  | Saya memiliki dorongan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.            |     |    |    |   |    |
| 4  | Saya selalu berusaha untuk belajar hal baru dalam pekerjaan saya.                        |     |    |    |   |    |
| 5  | Saya selalu berusaha untuk menjaga kualitas dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.    |     |    |    |   |    |
| 6  | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa mengurangi kualitas.                     |     |    |    |   |    |

#### **B. Kompensasi (X1)**

| No | Pernyataan                                                                           | STS | TS | KS | S | SS |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1  | Saya menerima gaji sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi saya dalam pekerjaan. |     |    |    |   |    |
| 2  | Upah yang diberikan sudah sebanding dengan beban kerja saya.                         |     |    |    |   |    |
| 3  | Saya menerima program insentif yang ada mendorong untuk mencapai target.             |     |    |    |   |    |
| 4  | Tunjangan yang saya terima membantu meningkatkan kesejahteraan saya.                 |     |    |    |   |    |
| 5. | Fasilitas kerja yang disediakan                                                      |     |    |    |   |    |

|  |                                      |  |  |  |  |  |
|--|--------------------------------------|--|--|--|--|--|
|  | mendukung kelancaran pekerjaan saya. |  |  |  |  |  |
|--|--------------------------------------|--|--|--|--|--|

### C. Lingkungan Kerja (X2)

| No | Pernyataan                                                                                              | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1  | Penerangan di tempat kerja saya cukup mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.              |     |    |    |   |    |
| 2  | Saya merasa sirkulasi udara di tempat kerja memadai, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. |     |    |    |   |    |
| 3  | Perusahaan menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang memadai.                                        |     |    |    |   |    |
| 4  | Supervisor saya memberikan arahan kerja dengan jelas.                                                   |     |    |    |   |    |
| 5  | Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya.                                         |     |    |    |   |    |

### D. Kepuasan Kerja (Z)

| No | Pernyataan                                                                                | STS | TS | KS | S | SS |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1  | Saya menerima imbalan yang sesuai dengan kontribusi di tempat kerja.                      |     |    |    |   |    |
| 2  | Saya ditempatkan sesuai dengan tugas keahlian dan kompetensi untuk memaksimalkan kinerja. |     |    |    |   |    |
| 3  | Saya menjalani tugas yang terasa proporsional dan tidak membebani.                        |     |    |    |   |    |
| 4  | Saya nyaman dengan suasana kerja di perusahaan ini.                                       |     |    |    |   |    |
| 5  | Saya memiliki akses terhadap peralatan yang memadai untuk menyelesaikan tugas.            |     |    |    |   |    |
| 6  | Pimpinan saya memberikan arahan kerja yang jelas dan terukur.                             |     |    |    |   |    |
| 7  | Pekerjaan saya memberikan peluang untuk mengembangkan keterampilan baru.                  |     |    |    |   |    |

### Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisioner

| NO | Produktivitas Kerja | T<br>Y | Kompensasi | T<br>X <sub>1</sub> | Lingkungan Kerja X <sub>2</sub> | T<br>X <sub>2</sub> | Kepuasan Kerja Z | T<br>Z |
|----|---------------------|--------|------------|---------------------|---------------------------------|---------------------|------------------|--------|
|----|---------------------|--------|------------|---------------------|---------------------------------|---------------------|------------------|--------|

|    | A1-A6 |   |   |   |   |   |    | B1-B5 |   |   |   |   |    | C1-C5 |   |   |   |   |    | D1-D7 |   |   |   |   |   |   |    |
|----|-------|---|---|---|---|---|----|-------|---|---|---|---|----|-------|---|---|---|---|----|-------|---|---|---|---|---|---|----|
| 1  | 4     | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 | 4     | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2     | 2 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3     | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 2  | 4     | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 18 | 4     | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4     | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | 3     | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 3  | 4     | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 | 3     | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2     | 4 | 4 | 4 | 2 | 16 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 4  | 3     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4     | 2 | 4 | 2 | 4 | 16 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 5  | 5     | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4     | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 6  | 5     | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4     | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4     | 4 | 5 | 5 | 2 | 20 | 3     | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 31 |
| 7  | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4     | 2 | 4 | 2 | 4 | 16 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 8  | 5     | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 5     | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 2     | 4 | 4 | 4 | 2 | 16 | 3     | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 31 |
| 9  | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 2     | 4 | 2 | 4 | 4 | 16 | 3     | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 10 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4     | 2 | 4 | 4 | 2 | 16 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 11 | 5     | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 3     | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 4     | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 12 | 3     | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3     | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 5     | 4 | 4 | 3 | 3 | 19 | 3     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 13 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 2     | 4 | 4 | 4 | 2 | 16 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| 14 | 3     | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 | 3     | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4     | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3     | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 15 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4     | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3     | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 |
| 16 | 3     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4     | 4 | 4 | 4 | 2 | 18 | 2     | 4 | 4 | 4 | 2 | 16 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 17 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4     | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 18 | 3     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 2     | 4 | 4 | 4 | 2 | 16 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 19 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 2     | 4 | 4 | 4 | 2 | 16 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 20 | 3     | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 26 | 5     | 3 | 5 | 5 | 3 | 21 | 5     | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3     | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 31 |
| 21 | 3     | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 26 | 5     | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3     | 5 | 5 | 5 | 3 | 21 | 3     | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 31 |
| 22 | 5     | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5     | 3 | 5 | 3 | 5 | 21 | 5     | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4     | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 32 |
| 23 | 5     | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 24 | 5     | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3     | 5 | 5 | 5 | 3 | 21 | 5     | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 33 |
| 24 | 3     | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 26 | 5     | 3 | 5 | 3 | 5 | 21 | 5     | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3     | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 31 |
| 25 | 3     | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5     | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3     | 5 | 5 | 5 | 3 | 21 | 4     | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 32 |
| 26 | 3     | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 26 | 5     | 3 | 5 | 5 | 3 | 21 | 5     | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4     | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 33 |
| 27 | 3     | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 22 | 5     | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3     | 5 | 5 | 5 | 3 | 21 | 3     | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 |
| 28 | 3     | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 26 | 3     | 5 | 3 | 5 | 3 | 19 | 5     | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4     | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 33 |
| 29 | 3     | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 22 | 5     | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3     | 5 | 5 | 5 | 3 | 21 | 4     | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 33 |
| 30 | 3     | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 3     | 5 | 3 | 5 | 3 | 19 | 5     | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3     | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 |
| 31 | 3     | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 24 | 5     | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3     | 3 | 5 | 5 | 5 | 21 | 4     | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 33 |
| 32 | 3     | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 26 | 5     | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5     | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 | 4     | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 33 |
| 33 | 3     | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 26 | 5     | 3 | 5 | 5 | 3 | 21 | 3     | 5 | 5 | 5 | 3 | 21 | 4     | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 34 | 3     | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 24 | 5     | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3     | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4     | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 35 | 3     | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 26 | 5     | 3 | 5 | 3 | 5 | 21 | 3     | 5 | 5 | 5 | 3 | 21 | 4     | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 36 | 3     | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 37 | 5     | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 5     | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 | 5     | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4     | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 38 | 4     | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 20 | 2     | 4 | 4 | 2 | 4 | 16 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 39 | 2     | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 18 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 2     | 4 | 4 | 4 | 2 | 16 | 3     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 40 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 2     | 4 | 4 | 2 | 4 | 16 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 41 | 4     | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 20 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 2     | 4 | 4 | 4 | 2 | 16 | 3     | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 42 | 5     | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 26 | 5     | 3 | 5 | 3 | 5 | 21 | 5     | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4     | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 30 |
| 43 | 5     | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 26 | 3     | 3 | 5 | 5 | 5 | 21 | 5     | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4     | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 33 |

|    |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 44 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 21 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 21 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 30 |
| 45 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 26 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 31 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 28 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 47 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 48 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 33 |
| 50 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 31 |
| 52 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 16 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 |
| 54 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 55 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 22 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 56 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 57 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 58 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25 |
| 59 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 60 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 21 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 31 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 28 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 29 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 28 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 21 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 21 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 31 |
| 64 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 31 |
| 65 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 66 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 31 |
| 67 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 31 |
| 69 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 21 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 29 |
| 72 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 29 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 27 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 75 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 |

### Lampiran 3 Karakteristik Responden

|       |        | Jenis Kelamin |         |               |                    |
|-------|--------|---------------|---------|---------------|--------------------|
|       |        | Frequency     | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Pria   | 71            | 94,7    | 94,7          | 94,7               |
|       | Wanita | 4             | 5,3     | 5,3           | 100,0              |
|       | Total  | 75            | 100,0   | 100,0         |                    |

|       |             | Usia      |         |               |                    |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | <25 Tahun   | 48        | 64.0    | 64.0          | 64.0               |
|       | >45 Tahun   | 6         | 8.0     | 8.0           | 72.0               |
|       | 26-35 Tahun | 14        | 18.7    | 18.7          | 90.7               |
|       | 36-45 Tahun | 7         | 9.3     | 9.3           | 100.0              |
|       | Total       | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |             | Masa Kerja |         |               |                    |
|-------|-------------|------------|---------|---------------|--------------------|
|       |             | Frequency  | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | <5 Tahun    | 53         | 70.7    | 70.7          | 70.7               |
|       | >15 Tahun   | 3          | 4.0     | 4.0           | 74.7               |
|       | 11-15 Tahun | 3          | 4.0     | 4.0           | 78.7               |
|       | 6-10 Tahun  | 16         | 21.3    | 21.3          | 100.0              |
|       | Total       | 75         | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |               | Pendidikan |         |               |                    |
|-------|---------------|------------|---------|---------------|--------------------|
|       |               | Frequency  | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Diploma       | 2          | 2.7     | 2.7           | 2.7                |
|       | Pasca Sarjana | 3          | 4.0     | 4.0           | 6.7                |
|       | Sarjana       | 9          | 12.0    | 12.0          | 18.7               |
|       | SMA           | 61         | 81.3    | 81.3          | 100.0              |
|       | Total         | 75         | 100.0   | 100.0         |                    |

#### Lampiran 4 Frekuensi Tabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

|       |       | <b>A1</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS    | 3         | 4.0     | 4.0           | 4.0                |
|       | KS    | 25        | 33.3    | 33.3          | 37.3               |
|       | S     | 24        | 32.0    | 32.0          | 69.3               |
|       | SS    | 23        | 30.7    | 30.7          | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>A2</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS    | 4         | 5.3     | 5.3           | 5.3                |
|       | KS    | 8         | 10.7    | 10.7          | 16.0               |
|       | S     | 24        | 32.0    | 32.0          | 48.0               |
|       | SS    | 39        | 52.0    | 52.0          | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>A3</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS    | 6         | 8.0     | 8.0           | 8.0                |
|       | KS    | 10        | 13.3    | 13.3          | 21.3               |
|       | S     | 23        | 30.7    | 30.7          | 52.0               |
|       | SS    | 36        | 48.0    | 48.0          | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>A4</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | KS    | 5         | 6.7     | 6.7           | 6.7                |
|       | S     | 34        | 45.3    | 45.3          | 52.0               |
|       | SS    | 36        | 48.0    | 48.0          | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>A5</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS    | 6         | 8.0     | 8.0           | 8.0                |
|       | KS    | 9         | 12.0    | 12.0          | 20.0               |
|       | S     | 27        | 36.0    | 36.0          | 56.0               |
|       | SS    | 33        | 44.0    | 44.0          | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>A6</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS    | 3         | 4.0     | 4.0           | 4.0                |
|       | KS    | 21        | 28.0    | 28.0          | 32.0               |
|       | S     | 27        | 36.0    | 36.0          | 68.0               |
|       | SS    | 24        | 32.0    | 32.0          | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Lampiran 5 Frekuensi Tabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)

|       |       | <b>B1</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS    | 3         | 4.0     | 4.0           | 4.0                |
|       | KS    | 9         | 12.0    | 12.0          | 16.0               |
|       | S     | 28        | 37.3    | 37.3          | 53.3               |
|       | SS    | 35        | 46.7    | 46.7          | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>B2</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS    | 3         | 4.0     | 4.0           | 4.0                |
|       | KS    | 17        | 22.7    | 22.7          | 26.7               |
|       | S     | 28        | 37.3    | 37.3          | 64.0               |
|       | SS    | 27        | 36.0    | 36.0          | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>B3</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS    | 2         | 2.7     | 2.7           | 2.7                |
|       | KS    | 7         | 9.3     | 9.3           | 12.0               |
|       | S     | 29        | 38.7    | 38.7          | 50.7               |
|       | SS    | 37        | 49.3    | 49.3          | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>B4</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS    | 4         | 5.3     | 5.3           | 5.3                |
|       | KS    | 9         | 12.0    | 12.0          | 17.3               |
|       | S     | 27        | 36.0    | 36.0          | 53.3               |
|       | SS    | 35        | 46.7    | 46.7          | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>B5</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS    | 4         | 5.3     | 5.3           | 5.3                |
|       | KS    | 10        | 13.3    | 13.3          | 18.7               |
|       | S     | 29        | 38.7    | 38.7          | 57.3               |
|       | SS    | 32        | 42.7    | 42.7          | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Lampiran 6 Frekuensi Tabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

|       |       | <b>C1</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS    | 10        | 13.3    | 13.3          | 13.3               |
|       | KS    | 20        | 26.7    | 26.7          | 40.0               |
|       | S     | 25        | 33.3    | 33.3          | 73.3               |
|       | SS    | 20        | 26.7    | 26.7          | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>C2</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS    | 1         | 1.3     | 1.3           | 1.3                |
|       | KS    | 3         | 4.0     | 4.0           | 5.3                |
|       | S     | 34        | 45.3    | 45.3          | 50.7               |
|       | SS    | 37        | 49.3    | 49.3          | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>C3</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | KS    | 1         | 1.3     | 1.3           | 1.3                |
|       | S     | 34        | 45.3    | 45.3          | 46.7               |
|       | SS    | 40        | 53.3    | 53.3          | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>C4</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | KS    | 1         | 1.3     | 1.3           | 1.3                |
|       | S     | 37        | 49.3    | 49.3          | 50.7               |
|       | SS    | 37        | 49.3    | 49.3          | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>C5</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS    | 10        | 13.3    | 13.3          | 13.3               |
|       | KS    | 22        | 29.3    | 29.3          | 42.7               |
|       | S     | 19        | 25.3    | 25.3          | 68.0               |
|       | SS    | 24        | 32.0    | 32.0          | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Lampiran 7 Frekuensi Tabel Kepuasan Kerja (Z)

|       |       | <b>D1</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | KS    | 33        | 44.0    | 44.0          | 44.0               |
|       | S     | 36        | 48.0    | 48.0          | 92.0               |
|       | SS    | 6         | 8.0     | 8.0           | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>D2</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | KS    | 4         | 5.3     | 5.3           | 5.3                |
|       | S     | 38        | 50.7    | 50.7          | 56.0               |
|       | SS    | 33        | 44.0    | 44.0          | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>D3</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | KS    | 1         | 1.3     | 1.3           | 1.3                |
|       | S     | 38        | 50.7    | 50.7          | 52.0               |
|       | SS    | 36        | 48.0    | 48.0          | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>D4</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | KS    | 7         | 9.3     | 9.3           | 9.3                |
|       | S     | 28        | 37.3    | 37.3          | 46.7               |
|       | SS    | 40        | 53.3    | 53.3          | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>D5</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S     | 34        | 45.3    | 45.3          | 45.3               |
|       | SS    | 41        | 54.7    | 54.7          | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>D6</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | KS    | 2         | 2.7     | 2.7           | 2.7                |
|       | S     | 33        | 44.0    | 44.0          | 46.7               |
|       | SS    | 40        | 53.3    | 53.3          | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |       | <b>D7</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | KS    | 35        | 46.7    | 46.7          | 46.7               |
|       | S     | 30        | 40.0    | 40.0          | 86.7               |
|       | SS    | 10        | 13.3    | 13.3          | 100.0              |
|       | Total | 75        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Lampiran 8 Validitas Dan Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .669             | 6          |

#### Item Statistics

|    | Mean | Std. Deviation | N  |
|----|------|----------------|----|
| A1 | 3.89 | .894           | 75 |
| A2 | 4.31 | .870           | 75 |
| A3 | 4.19 | .954           | 75 |
| A4 | 4.41 | .617           | 75 |
| A5 | 4.16 | .931           | 75 |
| A6 | 3.96 | .877           | 75 |

#### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| A1 | 21.03                      | 7.837                          | .298                             | .663                             |
| A2 | 20.61                      | 7.186                          | .469                             | .602                             |
| A3 | 20.73                      | 6.252                          | .621                             | .536                             |
| A4 | 20.51                      | 8.686                          | .292                             | .660                             |
| A5 | 20.76                      | 7.185                          | .417                             | .621                             |
| A6 | 20.96                      | 7.850                          | .307                             | .659                             |

#### Scale Statistics

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 24.92 | 10.129   | 3.183          | 6          |

Grand Mean = 4,15

### Lampiran 9 Validitas Dan Reliabilitas Kompensasi (X<sub>1</sub>)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|----------------------------------------------|------------|
| .727             | .731                                         | 5          |

#### Item Statistics

|    | Mean | Std. Deviation | N  |
|----|------|----------------|----|
| B1 | 4.27 | .827           | 75 |
| B2 | 4.05 | .868           | 75 |
| B3 | 4.35 | .762           | 75 |
| B4 | 4.24 | .867           | 75 |
| B5 | 4.19 | .865           | 75 |

#### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| B1 | 16.83                      | 5.524                          | .566                             | .649                             |
| B2 | 17.04                      | 6.174                          | .344                             | .736                             |
| B3 | 16.75                      | 5.678                          | .592                             | .643                             |
| B4 | 16.85                      | 5.803                          | .444                             | .697                             |
| B5 | 16.91                      | 5.572                          | .512                             | .670                             |

#### Scale Statistics

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 21.09 | 8.410    | 2.900          | 5          |

Grand Mean = 4,22

### Lampiran 10 Validitas Dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|----------------------------------------------|------------|
| .803             | .839                                         | 5          |

#### Item Statistics

|    | Mean | Std. Deviation | N  |
|----|------|----------------|----|
| C1 | 3.73 | 1.004          | 75 |
| C2 | 4.43 | .640           | 75 |
| C3 | 4.52 | .529           | 75 |
| C4 | 4.48 | .529           | 75 |
| C5 | 3.76 | 1.051          | 75 |

#### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| C1 | 17.19                      | 4.640                          | .685                             | .737                             |
| C2 | 16.49                      | 6.361                          | .571                             | .773                             |
| C3 | 16.40                      | 6.595                          | .640                             | .767                             |
| C4 | 16.44                      | 6.709                          | .593                             | .776                             |
| C5 | 17.16                      | 4.623                          | .639                             | .762                             |

#### Scale Statistics

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 20.92 | 8.615    | 2.935          | 5          |

Grand Mean = 4,18

### Lampiran 11 Validitas Dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Z)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|----------------------------------------------|------------|
| .825             | .841                                         | 7          |

#### Item Statistics

|    | Mean | Std. Deviation | N  |
|----|------|----------------|----|
| D1 | 3.64 | .629           | 75 |
| D2 | 4.39 | .590           | 75 |
| D3 | 4.47 | .528           | 75 |
| D4 | 4.44 | .663           | 75 |
| D5 | 4.55 | .501           | 75 |
| D6 | 4.51 | .554           | 75 |
| D7 | 3.67 | .704           | 75 |

#### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| D1 | 26.01                      | 7.284                          | .266                             | .851                             |
| D2 | 25.27                      | 6.441                          | .598                             | .796                             |
| D3 | 25.19                      | 6.289                          | .759                             | .773                             |
| D4 | 25.21                      | 5.819                          | .727                             | .772                             |
| D5 | 25.11                      | 6.340                          | .788                             | .771                             |
| D6 | 25.15                      | 6.235                          | .736                             | .775                             |
| D7 | 25.99                      | 7.013                          | .288                             | .854                             |

#### Scale Statistics

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 29.65 | 8.581    | 2.929          | 7          |

Grand Mean = 4,23

### Lampiran 12 Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered       | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Total (X1) <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Total (Z)

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| 1     | .615 <sup>a</sup> | .378     | .369            |   | 2.326                      |

a. Predictors: (Constant), Total (X1)

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 239.940        | 1  | 239.940     | 44.338 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 395.047        | 73 | 5.412       |        |                   |
|       | Total      | 634.987        | 74 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Total (Z)

b. Predictors: (Constant), Total (X1)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients<br>B | Std. Error | Standardized Coefficients<br>Beta | t     | Sig. |
|-------|------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| 1     | (Constant) | 16.556                           | 1.985      |                                   | 8.340 | .000 |
|       | Total (X1) | .621                             | .093       | .615                              | 6.659 | .000 |

a. Dependent Variable: Total (Z)

### Lampiran 13 Lingkungan Kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

| Model | Variables Entered       | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Total (X2) <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Total (Z)

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .503 <sup>a</sup> | .253     | .243              | 2.549                      |

a. Predictors: (Constant), Total (X2)

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 160.542        | 1  | 160.542     | 24.702 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 474.445        | 73 | 6.499       |        |                   |
|       | Total      | 634.987        | 74 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Total (Z)

b. Predictors: (Constant), Total (X2)

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients<br>B | Std. Error | Standardized Coefficients<br>Beta | t     | Sig. |
|-------|------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| 1     | (Constant) | 19.155                           | 2.133      |                                   | 8.982 | .000 |
|       | Total (X2) | .502                             | .101       | .503                              | 4.970 | .000 |

a. Dependent Variable: Total (Z)

### Lampiran 14 Kompensasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered       | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Total (X1) <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Total (Y)

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| 1     | .390 <sup>a</sup> | .152     | .141            |   | 2.950                      |

a. Predictors: (Constant), Total (X1)

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 114.171        | 1  | 114.171     | 13.118 | .001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 635.349        | 73 | 8.703       |        |                   |
|       | Total      | 749.520        | 74 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Total (Y)

b. Predictors: (Constant), Total (X1)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients<br>B | Std. Error | Standardized Coefficients<br>Beta | t     | Sig. |
|-------|------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| 1     | (Constant) | 15.885                           | 2.518      |                                   | 6.310 | .000 |
|       | Total (X1) | .428                             | .118       | .390                              | 3.622 | .001 |

a. Dependent Variable: Total (Y)

### Lampiran 15 Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered       | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Total (X2) <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Total (Y)

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .562 <sup>a</sup> | .316     | .307              | 2.650                      |

a. Predictors: (Constant), Total (X2)

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 236.773        | 1  | 236.773     | 33.710 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 512.747        | 73 | 7.024       |        |                   |
|       | Total      | 749.520        | 74 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Total (Y)

b. Predictors: (Constant), Total (X2)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients<br>B | Std. Error | Standardized Coefficients<br>Beta | t     | Sig. |
|-------|------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| 1     | (Constant) | 12.171                           | 2.217      |                                   | 5.490 | .000 |
|       | Total (X2) | .609                             | .105       | .562                              | 5.806 | .000 |

a. Dependent Variable: Total (Y)

### Lampiran 16 Kepuasan kerja (Z) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered      | Variables Removed | Method |
|-------|------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Total (Z) <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Total (Y)

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .546 <sup>a</sup> | .299     | .289              | 2.684                      |

a. Predictors: (Constant), Total (Z)

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 223.735        | 1  | 223.735     | 31.063 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 525.785        | 73 | 7.203       |        |                   |
|       | Total      | 749.520        | 74 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Total (Y)

b. Predictors: (Constant), Total (Z)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients<br>B | Std. Error | Standardized Coefficients<br>Beta | t     | Sig. |
|-------|------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| 1     | (Constant) | 7.318                            | 3.173      |                                   | 2.306 | .024 |
|       | Total (Z)  | .594                             | .107       | .546                              | 5.573 | .000 |

a. Dependent Variable: Total (Y)

**Lampiran 17 Kompensasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Dengan Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening**

| Variables Entered/Removed <sup>a</sup> |                                       |                   |        |
|----------------------------------------|---------------------------------------|-------------------|--------|
| Model                                  | Variables Entered                     | Variables Removed | Method |
| 1                                      | Total (Z),<br>Total (X1) <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Total (Y)

b. All requested variables entered.

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .551 <sup>a</sup> | .303     | .284              | 2.693                      |

a. Predictors: (Constant), Total (Z), Total (X1)

b. Dependent Variable: Total (Y)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 227.306        | 2  | 113.653     | 15.670 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 522.214        | 72 | 7.253       |        |                   |
|                    | Total      | 749.520        | 74 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Total (Y)

b. Predictors: (Constant), Total (Z), Total (X1)

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients |       |
|                           |            | B                           |            | Beta                      | t     |
| 1                         | (Constant) | 7.025                       | 3.212      |                           | 2.188 |
|                           | Total (X1) | .096                        | .137       | .088                      | .702  |
|                           | Total (Z)  | .535                        | .135       | .493                      | 3.949 |

a. Dependent Variable: Total (Y)

**Lampiran 18 Lingkungan Kerja(X2) Terhadap Produktivitas Kerja(Y)  
Dengan Kepuasan Kerja(Z) Sabagai Variabel Intervening**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered                  | Variables Removed | Method |
|-------|------------------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Total (Z), Total (X2) <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Total (Y)

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .640 <sup>a</sup> | .409     | .393              | 2.480                      |

a. Predictors: (Constant), Total (Z), Total (X2)

b. Dependent Variable: Total (Y)

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 306.554        | 2  | 153.277     | 24.914 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 442.966        | 72 | 6.152       |        |                   |
|       | Total      | 749.520        | 74 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Total (Y)

b. Predictors: (Constant), Total (Z), Total (X2)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig. |
|-------|------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| 1     | (Constant) | 4.825                         | 3.011      |                                | 1.603 | .113 |
|       | Total (X2) | .417                          | .114       | .385                           | 3.669 | .000 |
|       | Total (Z)  | .384                          | .114       | .353                           | 3.368 | .001 |

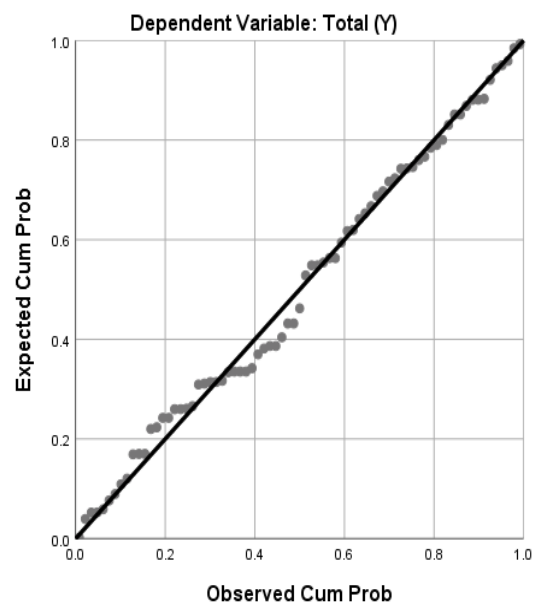
a. Dependent Variable: Total (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

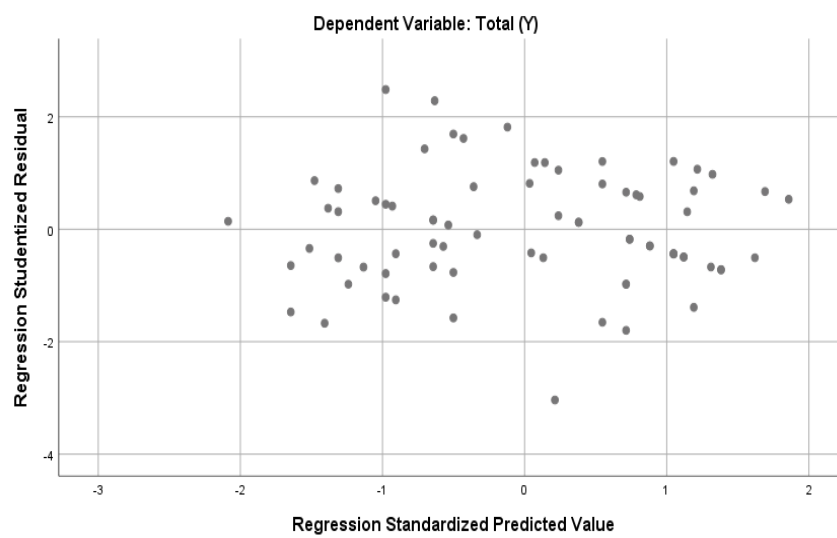
| Model |                | Collinearity<br>Statistics<br>Toleran<br>ce | VIF   |
|-------|----------------|---------------------------------------------|-------|
| 1     | (Consta<br>nt) |                                             |       |
|       | Total<br>(X1)  | .621                                        | 1.612 |
|       | Total<br>(X2)  | .745                                        | 1.342 |
|       | Total (Z)      | .526                                        | 1.902 |

a. Dependent Variable: Total (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



## NILAI T TABEL

| DF | Tingkat Keyakinan |        |        |       |
|----|-------------------|--------|--------|-------|
|    | 99%               | 97,5%  | 95%    | 90%   |
| 1  | 63,656            | 25,452 | 12,706 | 6,314 |
| 2  | 9,925             | 6,205  | 4,303  | 2,920 |
| 3  | 5,841             | 4,177  | 3,182  | 2,353 |
| 4  | 4,604             | 3,495  | 2,776  | 2,132 |
| 5  | 4,032             | 3,163  | 2,571  | 2,015 |
| 6  | 3,707             | 2,969  | 2,447  | 1,943 |
| 7  | 3,499             | 2,841  | 2,365  | 1,895 |
| 8  | 3,355             | 2,752  | 2,306  | 1,860 |
| 9  | 3,250             | 2,685  | 2,262  | 1,833 |
| 10 | 3,169             | 2,634  | 2,228  | 1,812 |
| 11 | 3,106             | 2,593  | 2,201  | 1,796 |
| 12 | 3,055             | 2,560  | 2,179  | 1,782 |
| 13 | 3,012             | 2,533  | 2,160  | 1,771 |
| 14 | 2,977             | 2,510  | 2,145  | 1,761 |
| 15 | 2,947             | 2,490  | 2,131  | 1,753 |
| 16 | 2,921             | 2,473  | 2,120  | 1,746 |
| 17 | 2,898             | 2,458  | 2,110  | 1,740 |
| 18 | 2,878             | 2,445  | 2,101  | 1,734 |
| 19 | 2,861             | 2,433  | 2,093  | 1,729 |
| 20 | 2,845             | 2,423  | 2,086  | 1,725 |
| 21 | 2,831             | 2,414  | 2,080  | 1,721 |
| 22 | 2,819             | 2,405  | 2,074  | 1,717 |
| 23 | 2,807             | 2,398  | 2,069  | 1,714 |
| 24 | 2,797             | 2,391  | 2,064  | 1,711 |
| 25 | 2,787             | 2,385  | 2,060  | 1,708 |
| 26 | 2,779             | 2,379  | 2,056  | 1,706 |
| 27 | 2,771             | 2,373  | 2,052  | 1,703 |
| 28 | 2,763             | 2,368  | 2,048  | 1,701 |
| 29 | 2,756             | 2,364  | 2,045  | 1,699 |
| 30 | 2,750             | 2,360  | 2,042  | 1,697 |
| 31 | 2,744             | 2,356  | 2,040  | 1,696 |
| 32 | 2,738             | 2,352  | 2,037  | 1,694 |
| 33 | 2,733             | 2,348  | 2,035  | 1,692 |
| 34 | 2,728             | 2,345  | 2,032  | 1,691 |
| 35 | 2,724             | 2,342  | 2,030  | 1,690 |
| 36 | 2,719             | 2,339  | 2,028  | 1,688 |
| 37 | 2,715             | 2,336  | 2,026  | 1,687 |
| 38 | 2,712             | 2,334  | 2,024  | 1,686 |
| 39 | 2,708             | 2,331  | 2,023  | 1,685 |
| 40 | 2,704             | 2,329  | 2,021  | 1,684 |
| 41 | 2,701             | 2,327  | 2,020  | 1,683 |
| 42 | 2,698             | 2,325  | 2,018  | 1,682 |
| 43 | 2,695             | 2,323  | 2,017  | 1,681 |
| 44 | 2,692             | 2,321  | 2,015  | 1,680 |
| 45 | 2,690             | 2,319  | 2,014  | 1,679 |
| 46 | 2,687             | 2,317  | 2,013  | 1,679 |
| 47 | 2,685             | 2,315  | 2,012  | 1,678 |
| 48 | 2,682             | 2,314  | 2,011  | 1,677 |
| 49 | 2,680             | 2,312  | 2,010  | 1,677 |
| 50 | 2,678             | 2,311  | 2,009  | 1,676 |

| DF  | Tingkat Keyakinan |       |       |       |
|-----|-------------------|-------|-------|-------|
|     | 99%               | 97,5% | 95%   | 90%   |
| 51  | 2,676             | 2,310 | 2,008 | 1,675 |
| 52  | 2,674             | 2,308 | 2,007 | 1,675 |
| 53  | 2,672             | 2,307 | 2,006 | 1,674 |
| 54  | 2,670             | 2,306 | 2,005 | 1,674 |
| 55  | 2,668             | 2,304 | 2,004 | 1,673 |
| 56  | 2,667             | 2,303 | 2,003 | 1,673 |
| 57  | 2,665             | 2,302 | 2,002 | 1,672 |
| 58  | 2,663             | 2,301 | 2,002 | 1,672 |
| 59  | 2,662             | 2,300 | 2,001 | 1,671 |
| 60  | 2,660             | 2,299 | 2,000 | 1,671 |
| 61  | 2,659             | 2,298 | 2,000 | 1,670 |
| 62  | 2,657             | 2,297 | 1,999 | 1,670 |
| 63  | 2,656             | 2,296 | 1,998 | 1,669 |
| 64  | 2,655             | 2,295 | 1,998 | 1,669 |
| 65  | 2,654             | 2,295 | 1,997 | 1,669 |
| 66  | 2,652             | 2,294 | 1,997 | 1,668 |
| 67  | 2,651             | 2,293 | 1,996 | 1,668 |
| 68  | 2,650             | 2,292 | 1,995 | 1,668 |
| 69  | 2,649             | 2,291 | 1,995 | 1,667 |
| 70  | 2,648             | 2,291 | 1,994 | 1,667 |
| 71  | 2,647             | 2,290 | 1,994 | 1,667 |
| 72  | 2,646             | 2,289 | 1,993 | 1,666 |
| 73  | 2,645             | 2,289 | 1,993 | 1,666 |
| 74  | 2,644             | 2,288 | 1,993 | 1,666 |
| 75  | 2,643             | 2,287 | 1,992 | 1,665 |
| 76  | 2,642             | 2,287 | 1,992 | 1,665 |
| 77  | 2,641             | 2,286 | 1,991 | 1,665 |
| 78  | 2,640             | 2,285 | 1,991 | 1,665 |
| 79  | 2,639             | 2,285 | 1,990 | 1,664 |
| 80  | 2,639             | 2,284 | 1,990 | 1,664 |
| 81  | 2,638             | 2,284 | 1,990 | 1,664 |
| 82  | 2,637             | 2,283 | 1,989 | 1,664 |
| 83  | 2,636             | 2,283 | 1,989 | 1,663 |
| 84  | 2,636             | 2,282 | 1,989 | 1,663 |
| 85  | 2,635             | 2,282 | 1,988 | 1,663 |
| 86  | 2,634             | 2,281 | 1,988 | 1,663 |
| 87  | 2,634             | 2,281 | 1,988 | 1,663 |
| 88  | 2,633             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 89  | 2,632             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 90  | 2,632             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 91  | 2,631             | 2,279 | 1,986 | 1,662 |
| 92  | 2,630             | 2,279 | 1,986 | 1,662 |
| 93  | 2,630             | 2,278 | 1,986 | 1,661 |
| 94  | 2,629             | 2,278 | 1,986 | 1,661 |
| 95  | 2,629             | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 96  | 2,628             | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 97  | 2,627             | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 98  | 2,627             | 2,276 | 1,984 | 1,661 |
| 99  | 2,626             | 2,276 | 1,984 | 1,660 |
| 100 | 2,626             | 2,276 | 1,984 | 1,660 |

**Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%**

| n  | Nilai r | n  | Nilai r | n            | Nilai r      |
|----|---------|----|---------|--------------|--------------|
| 3  | 0,997   | 27 | 0,381   | 55-59        | 0,266        |
| 4  | 0,950   | 28 | 0,374   | 60           | 0,254        |
| 5  | 0,878   | 29 | 0,367   | 65-69        | 0,244        |
| 6  | 0,811   | 30 | 0,361   | 70           | 0,235        |
| 7  | 0,754   | 31 | 0,355   | <b>75-82</b> | <b>0,227</b> |
| 8  | 0,707   | 32 | 0,349   | 83           | 0,220        |
| 9  | 0,666   | 33 | 0,344   | 86           | 0,213        |
| 10 | 0,632   | 34 | 0,339   | 90           | 0,207        |
| 11 | 0,602   | 35 | 0,334   | 96           | 0,202        |
| 12 | 0,576   | 36 | 0,329   | 100          | 0,194        |
| 13 | 0,553   | 37 | 0,325   | 125          | 0,176        |
| 14 | 0,532   | 38 | 0,320   | 150          | 0,159        |
| 15 | 0,514   | 39 | 0,316   | 175          | 0,148        |
| 16 | 0,497   | 40 | 0,312   | 200          | 0,138        |
| 17 | 0,482   | 41 | 0,308   | 300          | 0,113        |
| 18 | 0,468   | 42 | 0,304   | 400          | 0,098        |
| 19 | 0,456   | 43 | 0,301   | 500          | 0,088        |
| 20 | 0,444   | 44 | 0,297   | 600          | 0,080        |
| 21 | 0,433   | 45 | 0,294   | 700          | 0,074        |
| 22 | 0,423   | 46 | 0,291   | 800          | 0,070        |
| 23 | 0,413   | 47 | 0,288   | 900          | 0,065        |
| 24 | 0,404   | 48 | 0,284   | 1000         | 0,062        |
| 25 | 0,396   | 49 | 0,281   |              |              |
| 26 | 0,388   | 52 | 0,279   |              |              |

**Note: n = Jumlah Sampel**