

PENGARUH MOTIVASI , KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN *OUTSOURING* PT. ARDIAN PUTRA MANDIRI SIDOARJO PENEMPATAN DI RUMAH SAKIT ADI HUSADA UNDAAN WETAN SURABAYA

Oleh:
MUHAMAD NUR ROVI
NIM 16210392
Email: mn.rovi@gmail.com
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDIKA
SURABAYA

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, compensation and work environment on the productivity of outsourced employees of PT. Ardian Putra Mandiri at the Adi Husada Undaan Wetan Hospital. This type of research is quantitative. Research that focuses on testing hypotheses with statistical method analysis. The population in this study were all outsourced employees of PT. Ardian Putra Mandiri outsourcing Adi Husada Undaan Wetan Hospital. With a population of 50 people. The sample used non-probability sampling method. While the sampling method uses the formula of Slovin 45 employees (respondents). Sampling was done by observation, interviews, and questionnaire scoring system based on the Likert scale. The test tool used was the technique of multiple linear regression analysis with SPSS 15.0

Keywords: *Motivation, Compensation, Work environment, Work productivity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi , kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan outsourcing PT. Ardian Putra Mandiri di Rumah sakit Adi Husada Undaan wetan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif . Penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan analisa metode statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan outsourcing PT. Ardian Putra Mandiri outsourcing Rumah sakit Adi Husada Undaan wetan .Dengan populasi 50 orang. Sampel yang digunakan metode non probability sampling. Sedangkan metode pengambilan sampling menggunakan rumus slovin 45 karyawan (responden). Pengambilan sampel dilakukan dengan observasi , wawancara, dan *koestioner* sistem pemberian skor berdasarkan skala likert.Alat uji yang digunakan adalah tekik analisis regresi linier berganda dengan softwear SPSS 15.0.

Kata kunci : Motivasi, Kompensasi, Lingkungan kerja, Produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Layanan khusus yang meliputi layanan kesehatan terjangkau, ambulans bagi masyarakat kurang mampu . Dari beberapa hal yang ada diatas dapat kita liat karyawan akan bekerja lebih maksimal untuk bisa menjalankan kerja sama ini serta bisa melayani pelanggan dengan baik. Maka dari itu motivasi dalam kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja karyawan tetap maupun outsourcing PT. ARDIAN PUTRA MANDIRI mitra (rumah sakit adi husada undaaan wetan)

Untuk mendapatkan hasil yang diharapkan maka semua element agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi, fasilitas yang memadai, dan lingkungan kerja yang mendukung sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. . Beberapa pengertian yang dikaitkan dengan motivasi (Reskar R. 2011: 7) :

Motivasi adalah keinginan (*desires, wants*), tujuan (*aims, goals*), kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), motif, sikap, *insentif*

Motivasi adalah dorongan dalam diri yang berhubungan dengan tingkat, arah dan konsistensi usaha yang dilakukan seseorang dalam bekerja.

Motivasi internal adalah dorongan (*drives*) dan perilaku (*attitude*). Kita semua termotivasi, baik positif maupun *negative*

Kompensasi juga tidak kalah penting di sebuah perusahaan Karena dengan kompensasi yang sesuai, Bisa memberi kesejahteraan seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja, (seperti : bonus, komisi, *profit sharing, piece rate plans*). Sedangkan benefit adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan dan posisi mereka dalam organisasi, (seperti pembayaran hari libur, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan tunjangan pensiun). Pembayaran (*pay*) adalah penerimaan karyawan secara nyata sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Dari penjelasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa, kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam rangka kontribusi yang diberikan dalam bentuk, seperti upah atau gaji, reward, insentif atau bonus, komisi, dan lain-lain. Pemberian kompensasi yang diberikan diterima oleh karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan sesuai dengan pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Tanpa Lingkungan kerja yang mendukung operasional, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Pengertian lingkungan kerja menurut para ahli :

Menurut Sedarmayanti (2011:2) mendefinikan bahwa:

“Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok .”

Ada pun salah satu variabel penting untuk memajukan ketiga variabel di atas adalah produktivitas kerja karena, Produktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai target perusahaan dan menciptakan etos kerja yang teratur dan maksimal terhadap perusahaan, dan ini beberapa Pengertian produktivitas menurut para ahli :

Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri.

Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu, secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan *rewards* untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pac... dan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dan... dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan di... an, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

TINJUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan yang baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan bersemangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya bagi seorang karyawan untuk mencapai target tertentu ada faktor-faktor yang mendorong atau memberi semangat. Dengan sikap yang berbeda-beda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan suatu yang di hadapinya juga akan berbeda-beda.

Menurut **Edy Sutrisna** (2014:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor mendorong perilaku seseorang setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut **Hamalik** (1993) dalam bukunya (Edy sutrisno, 2014:111) mengatakan bahwa ada 2 prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi : Motivasi dipandang sebagai suatu proses

Menentukan karakteristik dari suatu proses ini

Menurut Abraham Sperling (1987:183) dalam bukunya (Anwar Prabu mangkumanegara (2011:93) mendefinisikan motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dari dalam diri Metode Motivasi

Hasibuan (2012:146), mengatakan bahwa metode-metode motivasi dibagi menjadi dua(2) hal, yaitu :

Motivasi langsung (*direct motivation*) adalah motivasi (*materiil dan non materiil*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.

Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*) adalah motivasi yang diberikan kepada karyawan atau individu yang hanya berupa fasilitas untuk menunjang atau mendukung gairah kerja atau kelancaran kerja,

DASAR –DASAR MOTIVASI

Mengingat karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan adalah individu yang beragam dari daerah artinya individu yang berkarakteristik yang berbeda. Maka perusahaan harus mengetahui apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan karyawan. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut harus dibutuhkan prosedur kerja yang efektif dan sesuai SOP (Standart Operasional Kerja).

Menurut Vaithzal Rivai dalam bukunya (Deddy Mulyadi, 2011) Motivasi dapat disimpulkan:

Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu

Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil Sebagai inisiasi dan pengarah tingkah laku, pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

Sebagai energi untuk membngkitkan dorongan dalam diri

Sebagai yang berpengaruh membngkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja

CIRI-CIRI MOTIVASI

Motivasi terdiri dari 2 unsur :

Unsur pertama adalah berupa daya dorongan untuk berbuat

Unsur kedua adalah sasaran atau tujuan imbalan disini dapat diartikan juga sebagai motivator.

Menurut Edy Sutrisno (2014:115) Ciri motif individu adalah, motivasi adalah majemuk, motivasi dapat berubah-ubah, motivasi dapat berbeda-beda, beberapa tidak disadari oleh individu.

Asas-asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:146), asas-asas motivasi terdiri atas :

Asas mengikutsertakan, Asas komunikasi, Asas pengakuan, Asas wewenang yang didelegasikan, Asas adil dan layak,

Asas perhatian timbal balik. PRINSIP-PRINSIP MOTIVASI

Dalam pekerjaan tentunya terdapat beberapa prinsip motivasi antara lain:

Prinsip kerja sama, Prinsip berkomunikasi, Prinsip mengakui pekerjaan karyawan,

Prinsip memperhatikan karyawan

Indikator motivasi

Menurut Abraham Maslow dalam bukunya Anwar Prabu Mangkunegara (2013:101)

Mengatakan bahwa hirarki kebutuhan pegawai sebagai berikut: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Harga diri, Kebutuhan Aktualisasi

Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Harga Diri, Kebutuhan Aktualisasi.

Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu yang di terima karyawan sebagai upah kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan berbagai jenis pemberian reward individu sebagai peneraan dalam melakukan tugas organisasi (Rivai. 2013:741)

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan (Hasibuan 2012:118).

JENIS-JENIS KOMPENSASI

Dalam kompensasi dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diterima langsung oleh pegawai seperti: Gaji, THR, sedangkan kompensasi tidak langsung bias berupa penghargaan, fasilitas kerja, tunjangan kerja

ASAS DALAM PEMBERIAN KOMPENSASI

Dalam program pemberian kompensasi untuk membatasi kesenjangan antara tujuan perusahaan dengan kesejahteraan dan aspirasi para pekerja atau karyawan. Dalam memberikan kompensasi agar efektif seharusnya dapat:

Dapat memenuhi kebutuhan hidup layak, Untuk mempertimbangkan adanya keadilan secara eksternal, Pemberian kompensasi dapat di sesuaikan dengan kebutuhan individu, Untuk mempertimbangkan adanya keadilan secara internal

Diketahui keadilan distributive dapat dibedakan menjadi 3 macam yaitu : keadilan internal, keadilan eksternal dan keadilan sesama.

Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah bagian sangat penting bagi kehidupan seseorang, manusia hidup tidak terlepas dari lingkungannya, lingkungan yang sehat memungkinkan manusia bekerja secara sehat dan bergairah.

Lingkungan kerja yang baik akan sangat memengaruhi tingkat produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi, cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan untuk operasional perusahaan.

Menurut Nitiseminto (2013:97) mengartikan lingkungan kerja suatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang didalam memiliki pekerjaan. Agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja, seharusnya lingkungan kerja didesain dengan baik.

Menurut Lewa dan Subowo dalam skripsi Aditya (2015:05) menyatakan bahwa lingkungan kerja didesain dengan sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik itu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sehat, aman, dan nyaman.

Sedarmayanti (2011:21) mendefinisikan lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat peraksa dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,

serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan disetempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang digunakan untuk memproduksi suatu barang atau jasa dimana kondisi tersebut membuat nyaman, aman dan sehat para pekerjanya, sehingga karyawan dapat memproduksi secara optimal. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan bosan dalam bekerja. Keadaan sekitar tempat kerja yang aman akan membuat karyawan merasa aman dari bahaya, dan lingkungan yang sehat menjadikan karyawan memproduksi secara maksimal. Lingkungan kerja secara umum merupakan lingkungan pekerja melaksanakan tugas pekerjaannya yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi: tata ruang kerja, penerangan, kebersihan, kebisingan suara, dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan non fisik meliputi: suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, organisasi karyawan, hubungan dengan pemimpin

Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam Anidi (2014:18) terdapat dua macam lingkungan kerja, yaitu:

Lingkungan kerja fisik,

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayati (2011) terdapat lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

Struktur kerja, Tanggung jawab kerja, Kerja sama antar kelompok, Perhatian dan dukungan pimpinan. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sebagaimana kita ketahui bahwa kinerja karyawan di pengaruhi banyak faktor lingkungan kerja pada umumnya mempunyai peranan yang cukup penting bagi para karyawan, terutama dalam menciptakan kondisi kerja yang baik. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97)

Seorang karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, apabila ditunjang dengan kondisi lingkungan yang sesuai. Saat kondisi lingkungan dikatakan sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat berakibat dalam jangka lama. Keadaan lingkungan yang tidak sesuai dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih lama dan terjadi sebuah ketidak efisien. Banyak factor lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Berikut ini faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut sedarmayanti (2011:21), yaitu: Penerangan / cahaya di tempat kerja, Temperature di tempat kerja, Kebisingan di tempat kerja , Tata warna di tempat kerja, Keamanan di tempat kerja, Kebersihan.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:46) ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja, meliputi: Komunikasi Karyawan, Ruang Gerak, Pewarna Dinding, Penerangan Ruangan, Suara atau Kebisingan Lingkungan, Keamanan Lingkungan Kerja

Produktivitas Kerja

Edy sutrisno (2014:99) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran satuan fisik bentuk dan nilai

Tohardi (2002) dalam bukunya (Edy Sutrisno 2014:100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari ini daripada kemarin.

Perusahaan yang produksinya ada beberapa factor yang terlibat dalam produktivitas antara lain , bahan baku, factor keuangan factor gedung, dan factor sarana dan prasarana operasional. Dari beberapa factor tersebut maka factor sumber daya manusia adalah factor yang paling penting dan yang paling berharga untuk meningkatkan produktivitas. **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS**

Semua perusahaan pasti mempunyai keinginan tenaga kerja yang selalu meningkatkan produktivitas produksi sebanyak-banyaknya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan banyak ada banyak yang mempengaruhi antara lain: Tingkat pendidikan, Kemampuan bekerja, Keterampilan ,Etika kerja, Kompensasi gaji atau upah

Menurut Edy Sutrisno (2014:104) mengatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator antara lain kemampuan, meningkatkan hasil, semangat kerja sebagai berikut :

Kemampuan

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas sangat tergantung pada kemampuan individu itu sendiri serta profesionalitas dalam bekerja. Dengan kemampuan yang dimiliki memberikan kelancaran untuk menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepada mereka.

Meningkatkan Hasil

Berusaha agar meningkatkan hasil yang dicapai merupakan salah satu yang disarankan baik bagi yang mengerjakan maupun yang menikmati hasilnya. Jadi upaya meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan yang masing-masing terlibat dalam satu perusahaan

3. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan upaya untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini bisa dilihat dari ketika kerja dan dalam hasil yang dicapai sehari-hari dan dibandingkan dengan hari berikutnya.

HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam suatu penelitian, dimana rumusan masalah penelitian tersebut dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono, 2015:99). Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah, kebenarannya masih harus diuji secara empiris (Narbuko dan Achmad, 2012: 29).

1. Pengaruh variabel Motivasi terhadap variabel Produktivitas kerja

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel Produktivitas kerja.

Ha1 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel Produktivitas kerja

2. Pengaruh variabel Kompensasi terhadap variabel Produktivitas kerja.

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel insentif terhadap variabel Produktivitas kerja.

Ha2 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi dengan variabel Produktivitas kerja.

3. Pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap variabel Produktivitas kerja.

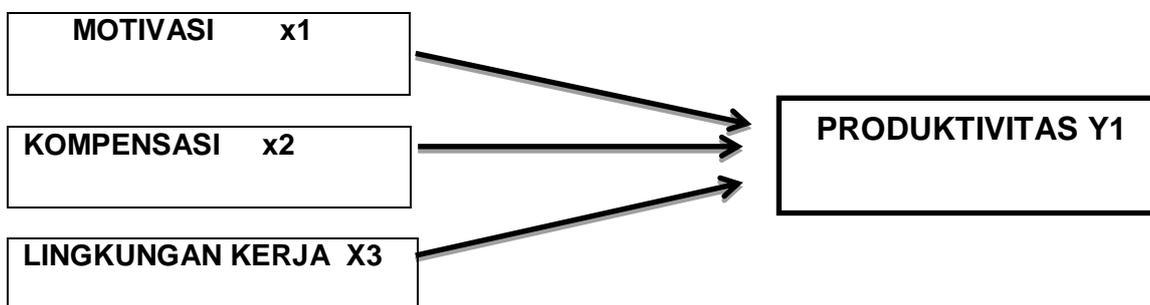
Ho3 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan kerja terhadap variabel Produktivitas kerja.

Ha3 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan kerja terhadap variabel Produktivitas kerja

4. Pengaruh variabel Motivasi, Kompensasi serta Lingkungan kerja terhadap variabel Produktivitas kerja.

Ho4 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi, Kompensasi serta Lingkungan kerja, terhadap variabel Produktivitas kerja secara bersama-sama (simultan).

Ha4 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi, Kompensasi serta jaminan sosial, terhadap variabel motivasi kerja karyawan secara bersama-sama (simultan)



METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan. Ada empat cara untuk mengetahui kegiatan penelitian ilmiah yaitu rasional, empiris, dan sistematis. **Rasional** adalah kegiatan penelitian dengan cara yang masuk akal, sehingga pemahamannya bias di mengerti oleh setiap orang. **Empiris** adalah cara yang dilakukan itu bias di lihat dan di amati semua orang. Sehingga orang lain pun dapat mengetahui carayang digunakan. **Sistematis** adalah proses untuk melakukan penelitian dengan menggunakan cara tertentu yang bersifat logis.

Untuk mendapatkan data ilmiah yang tepat harus diperlukan metode penelitian yang terdapat dalam tujuan penelitian. Dengan itu tujuan penelitian ini adalah metode kuantitatif karena

ingin menginformasikan teori yang diterangkan variabel-variabel sebelumnya dengan fakta yang ditemukan di lokasi penelitian. Penelitian ini adalah Pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik keismpulanya. (sugiono, 2015: 80). Populasi yang digunakan dalam pebelitian ini adalah 50 karyawan outsourcing PT Ardian Putra Mandiri Sidoarjo di Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya

Sampel

Pengertian Sampel menurut Sugioyono (2016:80) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi yang di teliti ada 50 orang maka sampel yang akan diambil dengan rumus slovin :

$$N = \frac{50}{1 + n e^2} = \frac{50}{1 + 50 \cdot (0.5)^2} = 44.44 / 45$$

$$1 + n e^2 = 1 + 50 \cdot (0.5)^2 = 1.125$$

Maka sampel yang digunakan karyawan outsourcing PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo adalah 45 orang yang bekerja di Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan

Interview

Interview digunakan untuk teknik pengambilan data untuk peniliti, Apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan di Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan. Teknik pengumpulan ini mendasari pada laporan tentang diri sendiri atau self-report dan untuk keyakinan pribadi karyawan outsourcing PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo mitra (Rumah sakit Adi Husada Undaan Wetan).

Koesioner

Kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk memberi beberapa pertanyaan yang meliputi pekerjaan yang selama ini dilakukanya dan pertanyaan tersebut tertulis untuk di jawab responden karyawan outsourcing PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo mitra (Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan). Daftar pertanyaan meliputi variabel motivasi, kompesasi dan lingkungan kerjaterhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo

Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik dan dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner (Sugiono 2015:145). Jika peneliti ingin mengetahui perusahaan mendalam di tempat kerja karyawan *outsorsing* PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo mitra (Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan), Maka peneliti harus mengamati langsung ke tempat kerja perusahaan

4.2.1 Karakteristik Respoden

Berdasarkan data yang telah terkumpul dari responden, keseluruhan responden berjenis laki-laki dan perempuan maka frekuensi jumlah responden berdasarkan umur dari 45 orang responden yang menjadi sampel penelitian dapat direkapitulasi seperti table berikut

Tabel 4.1 berdasarkan Umur Karyawan

Umur	frekuensi	Persentase
18-25	12	26.67%
26-35	28	62.23%
36-40	5	11.11%
Total	45	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Berdarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak bekerja di Rumah sakit Adi Husada Surabaya adalah umur 18-25 tahun dengan jumlah 12 orang dengan persentase 26.67%, responden berumur 26-35 tahun sebanya 28 Orang persentase 62.23% dan responden berumur 36-40 Sebanyak orang persentase 11.11%

Berdasarkan data yang telah diambil dari responden, maka frekuensi jumlah berdasarkan status dari 45 orang responden yang menjadi sampel penelitian dapat direkapitulasi seperti dalam tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2 berdasarkan Status karyawan

Status	Frekuensi	Persentase
Menikah	20	44.45%
Belum menikah	25	55.55%
Jumlah	45	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Dari tabel 4.2 terlihat bahwa responden penelitian berdasarkan status yang terbanyak adalah belum menikah sebanyak 25 orang atau 55.55%, dan sudah menikah sebanyak 20 Orang atau 44.45%. Terkait dengan status karyawan outsourcing di Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya yang terbanyak

4.3 HASIL PENELITIAN

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas menurut Ghazali (2011:45) digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu koefisien. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (level of significance) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah valid sebagai pembentuk indikator.

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel motivasi

1. Variabel motivasi (X1)

No	Indikator	R hitung	sig	a (0,03)	Keterangan
1	X1.1	0,622	0,00	0,03	Valid
2	X1.2	0,391	0,01	0,03	Valid
3	X1.3	0,642	0,00	0,03	Valid
4	X1.4	0,740	0,00	0,03	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kompensasi

2. Variabel Kompensasi (X3)

No	Indikator	R hitung	sig	a (0,03)	Keterangan
1	X2.1	0,537	0,00	0,03	Valid
2	X2.2	0,468	0,01	0,03	Valid
3	X2.3	0,515	0,00	0,03	Valid
4	X2.4	0,515	0,01	0,03	Valid

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel lingkungan kerja

3. Variabel lingkungan kerja (X3)

No	Indikator	R hitung	sig	a (0,03)	Keterangan
1	X3.1	0,656	0,00	0,03	Valid
2	X3.2	0,665	0,00	0,03	Valid
3	X3.3	0,491	0,01	0,03	Valid
4	X3.4	0,708	0,00	0,03	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Produktivitas kerja

4. Variabel Produktivitas kerja (Y)

No	Indikator	R hitung	sig	a (0,03)	Keterangan
1	Y1	0,883	0,00	0,03	Valid
2	Y2	0,537	0,00	0,03	Valid
3	Y3	0,537	0,00	0,03	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan menunjukkan bahwa r hitung

> r tabel pada taraf signifikansi 5%. Ini artinya setiap pertanyaan atau indikator variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

4.2.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas disebut juga uji konsisten atau uji yang tidak berubah-ubah dalam dekat. Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel yang diamati. Koefisien reabilitas diketahui dari besarnya koefisien alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,5 (Ghozali, 2011:133). Dari hasil uji reabilitas nilai Cronbach's Alpha dapat dilihat dibawah ini

**Tabel 4.11 Uji Reabilitas
Reliability Statistics motivasi**

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	5

Reliability Statistics kompensasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.592	5

Reliability Statistics lingkungan kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	5

Reliability Statistics produktivitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	4

Sumber : data primer diolah, (2019)

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel sudah reliabel dan bisa ditunjukkan dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar .727, .592, .734, dan .753 diatas 0,5 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila VIF < 10. Hasil pengujian VIF dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas
Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.360	2.441		3.015	.004		
	motivasi	.162	.087	.263	1.872	.068	.939	1.065
	kompensasi	-.100	.105	-.130	-.952	.347	.992	1.009
	Lk.kerja	.252	.103	.342	2.439	.019	.945	1.059

a Dependent Variable: produktivitas

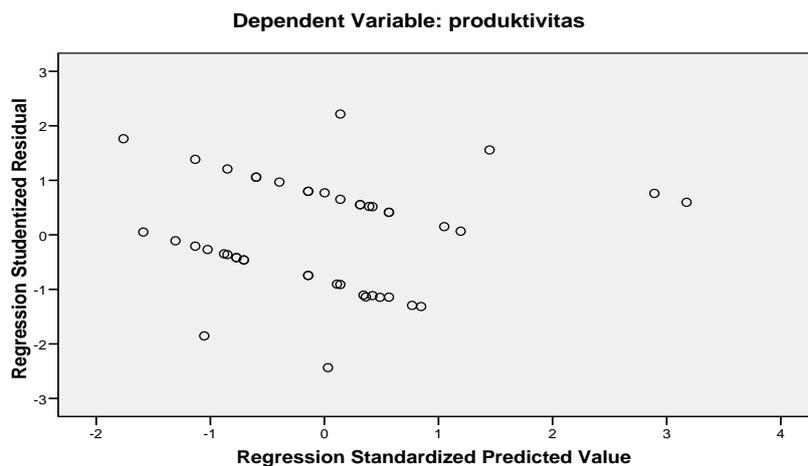
Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil pengujian pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam model regresi menunjukkan nilai VIF berada diantara 1-10. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Scatterplot



Gambar 4.2 Uji Heteroskedas

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi *Durbin Watson* dimaksudkan untuk untuk mengetahui apakah dalam model linier ada korelasi kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada t-1 .Jika terjadi korelasi, maka diidentifikasi terjadi masalah autokorelasi.Regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi autokorelasi didalamnya.

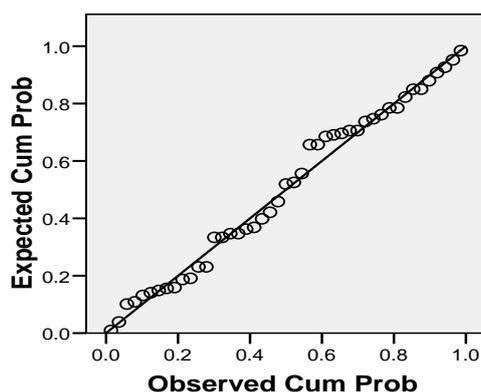
Dalam penelitian ini data yang digunakan bukan data *sekunder* dan menggunakan primer yaitu data yang diambil langsung dari responden ang ada di perusahaan dengan menggunakan *koesioner*

4. Uji Normalitas

Dalam pengujian ini menggunakan pendekatan grafik, yaitu grafik *Normal P-P Plot of regression standard*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Grafik tersebut disajikan dalam gambar

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: produktivitas



Gambar 4.3 Uji Normalitas

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Menurut Ghozali (2011:74) jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas. Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa distribusi data mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*). Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Dari hasil uji asumsi klasik tersebut di atas yang telah dilakukan maka regresi linier berganda memenuhi kelayakan.

4.3.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan variabel yang digunakan dalam model penelitian yaitu mengenai variabel motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara linier. Data yang diperoleh dari hasil jawaban kuisioner yang telah diisi oleh responden diolah menggunakan SPSS 15 secara ringkas hasil perhitungan regresi linier berganda disajikan dalam Tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.13 Regresi Berganda
Coefficients^(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.360	2.441		3.015	.004		
	motivasi	.162	.087	.263	1.872	.068	.939	1.065
	Kompensasi	-.100	.105	-.130	-.952	.347	.992	1.009
	Lk.kerja	.252	.103	.342	2.439	.019	.945	1.059

a Dependent Variable: produktivitas y

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Dari hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7,360 artinya jika variabel motivasi (X1), kompensasi (X2), serta lingkungan kerja (X3) adalah 0 maka produktivitas kerja nilainya adalah 7,360 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dianggap tetap.

2. Koefisien regresi variabel motivasi 0,162 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Produktivitas kerja sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan motivasi kerja di PT.Aradian Putra Mandiri Sidoarjo mitra (rumah sakit adi husada undaan), dengan asumsi yang bernilai tetap.

3. Koefisien regresi variabel kompensasi -.100 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan Produktivitas kerja di PT. Aradian Putra Mandiri Sidoarjo mitra (rumah sakit adi husada undaan) dengan asumsi yang bernilai tetap.

4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja 0.252 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel jaminan sosial sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan motivasi kerja di PT. Aradian Putra Mandiri Sidoarjo mitra (rumah sakit adi husada undaan), dengan asumsi yang bernilai tetap.

4.3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R²) Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	R Square Change	F Change	df1	df2
1	.490(a)	.241	.185	.65556	.241	4.328	3	41	.010

a Predictors: (Constant), Lk.kerja, kompensasi, motivasi

b Dependent Variable: produktivitas

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2011:97).

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R²) sebesar .241 menunjukkan bahwa dari total variasi dependen dapat dijelaskan oleh model yang disajikan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada variabel lain di luar variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja .

4.3.6 Pengujian Hipotesis

1. Uji F (simultan)

A. Pengujian Hipotesis secara Simultan Uji F

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel pengembangan karir, insentif, dan jaminan sosial secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan .Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}. Dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel.

Tabel 4.14 Hasil Uji F (simultan)

ANOVA^(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.580	3	1.860	4.328	.010(a)
	Residual	17.620	41	.430		
	Total	23.200	44			

a Predictors: (Constant), Lk.kerja, kompensasi, motivasi

b Dependent Variable: produktivitas

Sumber: Hasil output SPSS 15.0, 2019

Hasil perhitungan statistik uji-F pada table 4.14 menunjukkan nilai F hitung sebesar 4.328 Setelah itu dibandingkan dengan nilai f tabel sebesar .430 dengan signifikansi 5% (0,5). Jadi dapat disimpulkan f hitung > f tabel (4.328 > 2,70 dengan Sig f 0,000 < 0,5, ini berarti bahwa variabel independen (X₁), (X₂), (X₃) secara bersama–sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Uji – t dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

$$T \text{ table} = t(a/2 ; n - k - 1) = t(0,025 ; 41) = 1.025$$

tabel 4.15 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.360	2.441		3.015	.004		
	motivasi	.162	.087	.263	1.872	.068	.939	1.065
	kompensasi	-.100	.105	-.130	-.952	.347	.992	1.009
	Lk.kerja	.252	.103	.342	2.439	.019	.945	1.059

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

A. Untuk variabel (X_1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.872 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,5 (5%) sebesar 1.025 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu $0,036 < 0,5$ artinya secara individual variabel (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Untuk variabel (X_2) menunjukkan nilai t hitung sebesar -.952 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,5 (5%) sebesar 1.872 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu $0,347 < 0,5$ artinya secara individual variabel (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

C. Untuk variabel (X_3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.439 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,5 (5%) sebesar 1,985 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu $1.059 < 0,5$ artinya secara individual variabel (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan data dari ketiga variabel diatas, dimana variabel Motivasi, Variabel Lingkungan kerja bertanda positif dengan kata lain akan meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan sedangkan variabel Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan demikian hipotesis H_1, H_3 , di terima dan H_0_2 di tolak.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi pelatihan kerja dan jaminan sosial kesehatan maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Motivasi (X_1) terhadap Produktivitas karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 1.872 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,036 tersebut lebih kecil dari 0,5 dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi (X_1) terhadap Produktivitas karyawan di PT Ardian Putra Mandiri Sidoarjo. Berpengaruhnya Motivasi terhadap Produktivitas karyawan pada PT Ardian Putra Mandiri Sidoarjo mitra (rumah sakit adi husada undaan) karena Motivasi dapat membantu karyawan mempelajari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang terkait dengan suatu pekerjaan sehingga prestasi kerja karyawan meningkat. Dengan adanya Motivasi di maksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas yang tinggi, yang mampu

menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu Motivasi perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kompensasi (X_2) terhadap Produktivitas karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar -0.952 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.347 tersebut lebih kecil dari $0,5$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Kompensasi (X_2) terhadap Produktivitas karyawan di PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo mitra (rumah sakit adi husada undaan). Hal ini menunjukkan bahwa adanya kenaikan Kompensasi menyebabkan perubahan Produktivitas karyawan. Dengan demikian jika tingkat Kompensasi dinaikkan maka akan berpengaruh atau dengan kata lain akan meningkatkan Produktivitas karyawan. berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pengelolaan Kompensasi dalam perusahaan dimaksudkan untuk melindungi karyawan jika terjadi adanya resiko bahaya di perusahaan.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Dalam penelitian ini didapat Uji t menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} sebesar 2.439 dan sig. 1.059 sebesar $0,019 < 0,5$ dengan demikian kedua variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap tingkat Produktivitas karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Lingkungan kerja (X_3) terhadap Produktivitas karyawan di PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo mitra (rumah sakit adi husada undaan). Hal ini menunjukkan bahwa adanya Lingkungan kerja yang harmonis menyebabkan perubahan Produktivitas karyawan. Dengan demikian jika tingkat Lingkungan kerja yang harmonis maka akan berpengaruh atau dengan kata lain akan meningkatkan Produktivitas karyawan. Adanya Lingkungan kerja yang harmonis bagi karyawan akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pengelolaan Lingkungan kerja yang harmonis dalam perusahaan dimaksudkan untuk melindungi karyawan jika terjadi adanya resiko bahaya di perusahaan.

4. Hasil perhitungan statistik uji-F

menunjukkan nilai F hitung sebesar 4.328 . Setelah itu dibandingkan dengan nilai f tabel sebesar dengan signifikansi 5% ($0,5$). $Sig.010 < 0,5$ ini berarti bahwa variabel independen (X_1), (X_2), (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang ada di perusahaan kepada karyawan sudah efektif. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang berpengaruh untuk meningkatkan Produktivitas seseorang dalam pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya. pengembangan meliputi pemberian kesempatan belajar yang bertujuan untuk mengembangkan individu, tetapi tidak dibatasi pada pekerjaan tertentu pada saat ini atau di masa yang akan datang. Motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi maupun karyawan yang bersangkutan.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan outsourcing PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo mitra Rumah sakit Adi Husada undaan wetan Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengembangan karir, insentif dan jaminan sosial secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji pada variabel motivasi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo mitra (rumah sakit adi husada undaan).

2. Berdasarkan hasil uji pada variabel kompensasi secara parsial (individu) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT.Ardian Putra Mandiri Sidoarjo mitra (rumah sakit adi husada undaan).

3. Berdasarkan hasil uji pada variabel lingkungan kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT.Ardian Putra Mandiri Sidoarjo mitra (rumah sakit adi husada undaan).

4. Berdasarkan hasil uji dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Artinya, keempat variabel independen yaitu motivasi (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

5.2 Saran

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada data yang berbentuk angka dan akan lebih bermakna jika dikombinasikan dengan pengolahan data kualitatif, sehingga hasil penelitian akan lebih bermakna dan mudah dimengerti dalam penyajian hasil penelitiannya mudah dipahami, Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran bagi perusahaan ini, antara lain:

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena dengan meningkatnya motivasi kerja maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil penelitian ini dapat didapat beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh penulis, yaitu

1. Pada variabel motivasi, indikator mengembangkan dan memajukan mendapat penilaian yang paling dominan pengaruhnya dan banyak dipilih oleh para responden. Pimpinan PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo mitra (rumah sakit adi husada undaan) perlu lebih mengembangkan dan memajukan potensi lebih yang dimiliki oleh para karyawan, terutama yang memiliki kontribusi lebih bagi perusahaan. Pimpinan bisa melakukannya dengan merekomendasikan karyawan yang berprestasi dengan mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo mitra (rumah sakit adi husada undaan) guna pengembangan karir bagi karyawannya.

2. Pada variabel kompensasi indikator insentif mendapat penilaian yang paling dominan pengaruhnya dan banyak dipilih oleh para responden. PT. Ardian Putra Mandiri Sidoarjo mitra (rumah sakit adi husada undaan) perlu lebih memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan kepada para karyawan guna meningkatkan kinerja, kepuasan, dan memotivasi para karyawan agar semangat dalam bekerja. Dengan memperbaiki permasalahan pemberian insentif yang terjadi saat ini, bisa dilaksanakan dengan pemberian insentif yang sesuai dengan hasil kerja pegawai dan sesuai dengan perjanjian kerja antara perusahaan dengan pegawai.

3. Variabel lingkungan kerja yang terdiri dari ,Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang ada diperusahaan kepada karyawan sudah efektif. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang berpengaruh untuk meningkatkan Produktivitas seseorang dalam pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya. Melalui pendidikan dan pelatihan yang didapatkan tersebut diharapkan dapat untuk meningkatkan karier seseorang.pengembangan meliputi pemberian kesempatan belajar yang bertujuan untuk mengembangkan individu, tetapi tidak dibatasi pada pekerjaan tertentu pada saat ini atau di masa yang akan datang.

4. Pada variabel produktivitas kerja, indikator instruksi mendapat penilaian yang paling dominan pengaruhnya dan banyak dipilih oleh para responden. Perusahaan maupun pimpinan yang terkait bisa meningkatkan motivasi kerja dari karyawan dengan memberikan instruksi perihal pekerjaan yang diemban oleh karyawan dengan baik, teliti, dan jelas.Maka dari itu komunikasi pekerjaan antara atasan dengan bawahan haruslah berjalan dengan baik guna meminimalisir kesalahan dan demi pencapaian tujuan yang diinginkan bersama

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .

Erlangga. Jakarta.

Basoeki, M.C. 2010. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teller Pada PT Prima Master Bank di Surabaya. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Surabaya.

Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Husaini, Usman. 2013. *Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.

Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Khafidhoh, S. 2015. *Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada PT. REA Kaltim Plantations di Samarinda*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman Samarinda*. 3 (3): 587-599.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.

Narbuko, C dan A. Achmadi. 2012. *Metodologi Penelitian*. Cetakan Kedua belas. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.

Riani, A.L. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sinambela, L.P. 2012. *Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran dan Implikasi*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama. Bandung.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang “*Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*”.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2004 tentang “*Sistem Jaminan Sosial*”.

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.