

Pengaruh Remunerasi dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Driver CV. Kencana Globalindo Mandiri Palembang

Tri Darmawati¹, Nurkardina Novalia², Sistiani Apriana³

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, tridarmawati@univpgri-palembang.ac.id

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, nurkardina.novalia@gmail.com

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, sistianiapriana1@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan iklim kerja terhadap produktivitas kerja *driver* CV. Kencana Globalindo Mandiri Palembang. CV. Kencana Globalindo Mandiri Palembang, secara parsial remunerasi berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas para tenaga kerja *driver* CV. Kencana Globalindo Mandiri Palembang. Secara simultan remunerasi dan iklim kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja para *driver* CV. Kencana Globalindo Mandiri Palembang. Nilai koefisien Determinasi sebesar 81,1% memperlihatkan kontribusi remunerasi dan iklim kerja pada produktivitas kerja *driver* dan sisanya 18,9%.

Kata Kunci: Remunerasi, Iklim kerja, Produktivitas kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of remuneration and work climate on the work productivity of CV drivers. Kencana Globalindo Mandiri Palembang. CV. Kencana Globalindo Mandiri Palembang, partially remuneration has a positive and significant impact on the productivity of the CV driver workforce. Kencana Globalindo Mandiri Palembang. Simultaneously remuneration and work climate have a positive and significant influence on the work productivity of CV drivers. Kencana Globalindo Mandiri Palembang. The determination coefficient value of 81.1% shows the contribution of remuneration and work climate to the driver's work productivity and the remaining 18.9%.

Keywords : Remuneration, work climate and work productivity.

A. PENDAHULUAN

Fenomena yang terjadi pada CV. Kencana globallindo mandiri Palembang dalam pengamatan peneliti yaitu menunjukkan apabila sumber daya manusia ini lebih di perhatikan secara tepat dengan menilai bakat dan pengalaman serta dengan memberikan pendapatan tambahan kepada tenaga kerja di mana ia bekerja, dengan demikian suatu organisasi bisa bergerak secara dinamis dan berkembang pesat. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, maka CV perlu memperhatikan upah dan penghargaan. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerjanya maka CV. Kencana Globalindo Mandiri Palembang telah membuat ketetapan dengan memberikan bonus atau remunerasi untuk para tenaga kerjanya jika pengiriman mobil stabil.

Dalam kurun waktu dua bulan diakhir tahun 2022 CV. Kencana Globalindo Mandiri Palembang mengalami masalah dalam pengiriman mobil yaitu dengan menurunnya angka pengiriman mobil, karena hal tersebut para *driver* tidak diberikan bonus sehingga para *driver* merasa cemas karena dampak tersebut.

Berikut ini merupakan tabel penurunan jumlah pengiriman mobil tersebut:

Tabel Pengiriman Mobil

Tahun	Bulan	Pengiriman Mobil	Persentase
2022	Oktober	500 Unit	10%
2022	November	200 Unit	60%
2022	Desember	150 Unit	25%

Sumber : Data primer, 2023

Selain remunerasi, terdapat faktor lain yang meningkatkan produktivitas sumber daya manusia di suatu organisasi ataupun lingkungan kerja, diantaranya adalah iklim kerja. Iklim kerja yaitu suasana kerja yang terasa nyaman dan aman serta dengan fatner kerja yang menyenangkan maupun fasilitas yang memadai. Fasilitas yang di berikan untuk para *driver* ialah perlengkapan mengemudi seperti topi, baju, ikat pinggang, sarung tangan, sepatu *kets* yang lunak dan *seat cover*. Untuk fasilitas di kantor disediakan ruang istirahat, televisi, AC, toilet, ruang sholat, dan area untuk merokok.

Dengan diberlakukannya pemberian remunerasi dan iklim kerja ini, di harapkan bisa mendorong adanya perubahan percepatan produktivitas kerja yang lebih profesional, beretika dan berhati-hati dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan data yang ada di atas penulis mencoba melakukan pengamatan (observasi) dan wawancara terlebih dahulu dengan para team *driver ekspedisi CV*. Kencana Globalindo Mandiri Palembang. Terdapat 30 *Driver ekspedisi* merupakan tenaga kerja yang jika memiliki produktivitas kerja baik, maka sangat berpengaruh pada remunerasi sebagai contoh *driver* akan mendapatkan bonus tambahan terhadap produktivitas kerja tersebut.

Di lihat dari sekian banyak isu yang menyebabkan turunnya produktivitas tenaga kerja, hal ini dapat menjadi penting untuk pencapaian tujuan, sehingga mendorong peneliti untuk melakukan kajian trade-off dan iklim kerja terhadap faktor produktivitas kerja di objek dan berkas yang beda.

B. KAJIAN TEORI

Pengertian Remunerasi

Remunerasi menurut Ruky (2016), menerangkan bahwasanya imbalan memiliki rangkaian yang sangat besar di dibandingkan upah. Imbalan yaitu semua atau segala pengeluaran yang di keluarkan oleh perusahaan untuk para tenaga kerjanya dan di terima atau di nikimati oleh tenaga kerja, baik itu dengan bentuk fisik dan terus atau tak berupa (di suatu waktu nanti). Berikut Marwansyah (2010) telah menyatakan bahwasanya remunerasi sebuah bentuk berupa pemberian yang di terima oleh seorang tenaga kerja atas kontribusi dari mereka kepada organisasi. Ada kmponen remunerasi yang kemudian di bedakan jadi beberapa bagian, remunerasi berbentuk finansial dan remunerasi yang non finansial. Di lihat dari penelaahan banyaknya ahli tersebut, jadi dapat di ambil keputusan bahwa remunerasi merupakan imbalan (pemberian) atau upah yang di berikan dari suatu organisasi yang diterima oleh pegawai.

Fungsi Remunerasi

Ruky (2016) menegaskan terdapat fungsi dari remunerasi yaitu:

- a. Pemanfaatan sumber daya manusia baik secara efektifitas begitupun efisiensi Penerapan dari sistem sebuah remunerasi dalam organisasi di harapkan bisa mendorong dari hasil pengelolaan untuk sumber daya manusia yang lebih efektif utas dan efisiensi perpaduan standar yang di tentukan oleh perusahaan tersebut.

- b. Menjadikan stabilitas dengan pengembangan kinerja.
Sistem dari remunerasi yang baik secara otomatis akan mendorong tenaga kerja dan secara otomatis tenaga kerja di perusahaan bisa membuat peningkatan sesuai signifikan.
- c. Terbentuk suatu musyawarah
Kerja sama yang selaras dan juga memberikan rasa puas pada segala pihak.

Tujuan Remunerasi

Saat menjalankan sebuah sistem penghargaan, maka seseorang perlu memperhatikan kemauan utama dari perusahaan dan juga tenaga kerja. Oleh sebab itu, dari sistem kontrolnya harus dirancang sebaik mungkin. Pendapat Hasibuan (2012) menyatakan bahwa tujuan remunerasi adalah untuk menciptakan ikatan kerja sama, kepuasan dalam kerja, prestasi produktif, motivasi, dan stabilitas dari tenaga kerja, disiplin, pengaruh serikat pekerja dan pengaruh ketetapan di pemerintahan.

Indikator Remunerasi

Menurut Marwansyah (2010), menyatakan terdapat 6 indikator penilaian remunerasi, yaitu: Gaji/upah, bonus, program kesehatan, tanggung jawab, pembagian kerja, waktu kerja yang *fleksibel*.

Pengertian Iklim Kerja

adalah suatu kondisi di mana terdapat hubungan yang harmonis dan terjadi di suatu perusahaan atau organisasi. Stringer (2018), Iklim kerja adalah suatu yang menciptakan keadaan atau terjadi suasana kerja yang di rasakan memberi kenyamanan, ketenangan dan bekerja dengan bebas tanpa rasa takut. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang cocok untuk pekerjaan karyawan yang lebih baik. Dalam suatu organisasi itu mengkonsepkan semua sesuatu hal yang telah ada di area kerja dan melibatkan suasana tempat kita kerja seperti yang di alami secara langsung ataupun tak langsung oleh bermacam orang di sekitar perusahaan tersebut. Menurut pendapat Sutisna (2016), iklim kerja adalah dekorasi yang secara langsung atau tidak berlangsung dialami oleh pegawai yang bekerja di lingkungan kerja dan mempengaruhi perilaku berbahaya di tempat kerja, yang akan membuat kekuatan yang kuat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat di pahami jika iklim kerja dapat di bentuk dengan latar baik dan terdapat hubungan yang harmonisasi satu sama lain. jika mempengaruhi terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, pembentukan suasana kerja membutuhkan pengaruh dari beberapa hal. Menurut dari Agustini (2010), faktor-faktor yang menjadi pengaruh suasana kerja ialah: fleksibilitas tanggung jawab, standar, gaji, kejelasan, komitmen, struktur, dukungan dan manajemen.

Faktor - faktor Iklim kerja

Berdasarkan penjelasan di atas, lingkungan kerja dapat dirancang dengan baik bila dipengaruhi oleh beberapa faktor. Penjelasan Agustini (2010), macam-macam hal yang mempengaruhi lingkungan adalah: fleksible, tanggung jawab, standarisasi, upah hasil kerja, kejelasan, Komitmen, struktur, dukungan, kepemimpinan.

Indikator Iklim kerja

Wirawan (2017), iklim kerja memiliki beberapa indikator yaitu : keterbukaan, solidaritas, jujur dan saling menghormati dengan tujuan yang jelas.



Produktivitas Kerja

Mangkunegara (2017) yang di maksud produktivitas menjelaskan pencapaian kerja yang di lakukan oleh pegawai secara kualitasnya maupun kuantitasnya dalam hal melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya di berikan kepadanya.

Sinambela (2016) menerangkan produktivitas kerja ialah usaha mencapai tingkat keberhasilan seseorang tenaga kerja ataupun kesemuanya selama beberapa dekade dalam menjalankan kegiatan.

Dari menurut beberapa ahli maka dapat di simbulkan bahwa, produktivitas kerja merupakan hasil nyata di proleh oleh seorang individu untuk menciptakan hasil kerja nya sesuai dengan ada pengaruh dari remunerasi dan iklim kerja dalam suatu organisasi tersebut.

Faktor – faktor Poduktivitas Kerja

Bintaro dan Daryanto (2017) menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi tiga faktor sebagai berikut:

- a) Faktor pribadi, di dalam faktor tersebut meliputi kemampuan, pengalaman, *background* dan dmografi
- b) Faktor psikologi. Faktor yang terdiri dari persepsi, attitude (sikap), personality (kepribadian) pembekalan dan penerapan motivasi.
- c) Faktor struktur organisasi. Faktor termasuk manajemen, harga, struktur dan peluang bisnis.

Indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno (2017) mencatat bahwa terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja individu karyawan, antara lain: kemampuan tenaga kerja, pertumbuhan hasil yang dicapai, moral dan efisiensi.

Penilaian Produktivitas Kerja

Bintoro dan Daryanto (2017) telah menyatakan bahwa penilaian kera produktivitas adalah suatu proses yang memungkinkan suatu organisasi untuk bisa mengetahui, menilai, mengukur, dan mengevaluasi kinerja anggotanya secara akurat dan akurat.

Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa penilaian produktivitas tenaga kerja terdiri dari menilai hubungan antara output kerja aktualisasi dengan standar kualitas dan kuantitas di lakukan oleh setiap karyawan.

Penelitian Terdahulu

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil pengamatan
1.	Gustika (2013)	Pengaruh pemberian dari remunerasi terhadap kinerja anggota POLRI Polres Pesaman.	-Remunerasi. -Metode Penelitian.	Objek Penelitian.	Pengasihan remunerasi berperan besar atau signifikan kepada kinerja anggota polri polres pasaman.

2.	Diyanti, Hubeis, Affandi (2017)	motivasi kerja maupun iklim kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja tenaga pendidikan institute pertanian Bogor.	Motivasi kerja dan iklimkerja terhadap kepuasan kerja dan impikasinya institute Pertanian Bogor.	Data, Tahun terbit, Objek penelitian dan Sampel.	Hasil dari penelitian ini ialah remunerasi dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3.	Megawe, Mandey,Trang (universitas Sam Ratulangi 2020)	Dampak penerapan remunerasi, manajemen perubahan dan budaya organisasi terhadap knerja pegawai,(studi pada pegawai RSUP prof. Dr. R.D kondou Manado, Maret).	-Remunerasi -Metode Penelitian	-Objek Penelitian -Manajemen Perubahan -Budaya Organisasi.	Pemberian remunerasi,manaje men perubahan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUP prof. Dr.R.D kondouw Manado.
4.	Utami, Arafat, Darmawati (2022)	Pngaruh remunerasi dan iklim kerja terhadap knerja (Studi kasus pada anggota Polri di Polrestabes Kota Palembang).	Variable yang digunakan remunerasi, iklim kerja dan pada polri di polrestabes Kota Palembang).	Data, Tahun penelitian, Objek penelitian dan Sampel.	Ada pengaruh X_1 dan X_2 positif dan signifikan terhadap Y

Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2019) kerangka berpikir menjelaskan model dari konseptualisasi tentang cara teori sebelumnya mengintegrasikan dengan beberapa faktor yang sudah diidentifikasi sebagai isu yang penting.

Kerangka dalam pemikiran yang di pakai adalah pengaruh remunerasi (X_1) dan iklim kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y):

- a. Hubungan antara pengaruh remunerasi dan produktivitas kerja
Produktivitas kerja dapat lebih baik lagi jika remunerasi di berikan secara teratur dan efektif kepada pegawai yang sesuai dengan tolak ukur kerjanya, maka produktivitas kerja akan secara otomatis meningkat. Perihal tersebut di dukung oleh penelitian terdahulu dilakukan Utami, Arafat dan Darmawati (2022) yang menyatakan Remunerasi (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).
- b. Hubungan dengan pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas kerja
Produktivitas kerja dapat didorong dengan sebuah iklim kerja yang baik, jika iklim kerja di buat dengan sebaik mungkin sehingga mampu membuat individual meningkatkan produktivitas kerja dengan otomatis. Kasus ini di kuatkan oleh pnelitian sebelumnya di lakukan oleh Wardhana (2021) yang menegaskan



bahwa iklim kerja dapat berperan secara signifikan antara iklim kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y).

- c. Hubungan pengaruh remunerasi dan iklim kerja terhadap produktivitas kerja
Remunerasi dan iklim kerja menerangkan dua perihal yang berbeda. Jika suatu organisasi memberikan remunerasi secara efektif dan teratur. Dan memiliki iklim kerja yang kondusif. Maka remunerasi dan iklim kerja sangat berkaitan. Sehingga mampu mendorong serta meningkatkan kualitas dalam produktivitas kerja tersebut. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Utami, Arafat dan Darmawati (2022) menyatakan bahwa pengaruh remunerasi dan iklim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2019) menyatakan hipotesis adalah tanggapan sebentar terkait rumusan masalah dari penelitian, di mana rancangan suatu masalah penelitian disajikan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Disebut tentatif karena jawaban tersebut di dasarkan pada teori dugaan dan tidak ada bukti yang cocok dengan pengamatan. Mengenai dampak remunerasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, para peneliti sampai pada hipotesis awal berikut untuk penelitian ini.

H1 : remunerasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja CV. Kencana Globalindo Mandiri Palembang

H2 : Diduga iklim kerja berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja CV. Kencana Globalindo Mandiri Palembang

H3 : Kemungkinan pengaruh remunerasi dan iklim kerja bersama-sama terhadap produktivitas kerja CV. Kencana Globalindo Mandiri Palembang.

C. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2019) pada hakekatnya adalah metode ilmu ilmiah dalam mendapatkan informasi untuk tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian kuantitatif dapat di definisikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme yang di gunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Yang mana metode ini di gunakan untuk mengumpulkan data. Analisis data melibatkan teknik kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Dengan demikian, metode dalam penelitian ini yang di gunakan oleh peneliti ialah metode penelitian kuantitatif.

Variabel

Variabel yang di pakai dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a) Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau terjadinya variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah remunerasi (X_1) dan iklim kerja (X_2).

- b) Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan akibat dari variabel independen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y).

Populasi

Banyaknya populasi yang ambil di sini adalah berjumlah 30 tenaga kerja *driver* di CV. Kencana Globalindo Mandiri Palembang yang berlokasi di jalan alamsyah Ratu Prawira Negara, Kelurahan Karang Jaya, Kecamatan Gandus, kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan 30153.

Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 dengan status tenaga kerja tetap di CV. Kencana Globalindo Mandiri Palembang dan merupakan pekerja tetap hingga sampai saat ini. Sampel yang terdapat di penelitian ini yaitu menggunakan teknik *non probability*. Menurut Sugiyono (2019) *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak mendapat kemungkinan/kesempatan terpilih bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk di pilih menjadi sampel. Sedangkan teknik sampel nya yaitu teknik sampel *jenuh* merupakan teknik penentuan sampel dimana keseluruhan anggotanya yang termasuk populasi tersebut di jadikan sampel.

Objek Penelitian

Objek yang dimasukkan pada penelitian ini adalah *driver ekspedisi* di CV. Kencana Globalindo Mandiri Palembang.

Lokasi Dalam Penelitian

Lokasi penelitian menjelaskan tempat di mana penelitian di lakukan, yang pada penelitian ini berlokasi pada RVDC Polygon Jalan Alamsyah Ratu Prawira Negara, Kelurahan Karang Jaya, Kecamatan Gandus kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan 30153, Indonesia.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2019) memaparkan bahwa sumber data ini terbagi-bagi menjadi dua ialah :

1. Sumber data primer, merupakan data pertama adalah informasi di berikan secara tatap muka dari pihak terikat kepada pengumpul data, seperti dokumen perusahaan berupa riwayat perkembangan instansi, struktural organisasi, dan dokumen terkait penelitian lainnya.
2. Sumber data sekunder, merupakan sumber yang tidak memberikan informasi secara langsung atau melalui orang lain kepada peminta data, seperti melalui orang lain, internet, dokumen, artikel, buku, dan sebagainya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer.

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2019) di tegaskan bahwa pengambilan dari pengumpulan data merupakan sebuah langkah terdepan dalam pengamatan sebab tujuan dari penelitian itu sendiri adalah bisa mendapatkan informasi. Cara-cara yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu meliputi sebagai berikut:

1. Kuesioner adalah cara seseorang dalam mengumpulkan data melalui para responden yang disajikan dengan beberapa pernyataan ataupun pertanyaan tertulis dan pertanyaan tersebut ditujukan kepada responden.
2. Dokumentasi, adalah catatan peristiwa yang ada di masa lalu. Dokumen bisa saja berupa teks yang ditulis, foto, dan karya monumental orang.

Skala Pengukuran

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa skala pengukuran adalah suatu konvensi yang di gunakan sebagai alat ukur atau acuan untuk memperlihatkan panjang dan



pendeknya dari interval dalam suatu meteran sehingga meteran ini memberikan data kuantitatif pada saat melakukan pengukuran.

Dalam pengamatan kali ini, penulis menggunakan skala Likert untuk bisa menentukan skalanya. Menurut Sugiyono (2018), pelaksanaan ini membantu mengukur perilaku, opini, dan persepsi pribadi atau kelompok terhadap fakta sosial. Secara terperinci ditentukan oleh peneliti dan berikutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert ini, variabel diubah menjadi indikator dan dijadikan tolok ukur untuk merumuskan pertanyaan dan pernyataan. Setiap respon instrumen dinilai dari sangat positif hingga sangat negatif dengan menggunakan skala Likert.

Tabel Skala Pengukuran

No	Jawaban	Skala
1.	Sangat Setuju(SS)	5
2.	Setuju(S)	4
3.	Netral(N)	3
4.	Tidak Setuju(TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju(STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2019

Teknik Uji Instrumen

Priyatno (2018) bereksperimen bahwa suatu ukuran memiliki dua ciri yaitu cara validitas dan cara reliabilitas. Dalam metode kali ini peneliti memakai bantuan SPSS 23.

Uji Validitas

Priyatno (2018) memaparkan bahwa validitas tes dikatakan sebagai uji coba untuk mengetahui suatu instrumen dan dapat mengukur segala sesuatu yang dapat diukur.

- Sig < $\alpha = 0.05$ instrument ini memiliki kerja yang baik dan (valid).
- Jika Sig > $\alpha = 0.05$ maka instrument ini tidak memiliki validitas yang betul (Tidak valid)

Jika informasi di nyatakan benar, maka dapat di gunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Begitu pula sebaliknya: maka jika hasil yang di gunakan tidak bagus, maka data tersebut tidak dapat di gunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Priyatno (2018) menyatakan Uji reliabilitas di gunakan untuk mengetahui atau mengukur konsistensi alat ukur yang sering menggunakan kuesioner. Uji Reliabilitas dengan ketentuannya bahwa:

- Cronbach Alpha* > 0,06 maka di nyatakan atau dikatakan reliabel
- Cronbach Alpha* < 0.06 maka di nyatakan tidak akurat

Uji coba asumsi klasik

Uji tersebut di gunakan untuk menemukan apakah terdapat normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dalam suatu model regresi. Priatno (2018):

Jika satu saja syarat tidak cukup terpenuhi, maka hasil analisa regresi tidak dapat disebut *BLUE (Best Linear Biased Estimator)*.

Uji Normalitas

Priyatno(2018) mengemukakan jika pembuktian normalitas penting dilakukan karena ketika data berdistribusi normal, maka data dianggap mewakili populasi. Uji *skewness* dan *kurtosis* digunakan sebagai uji normalitas data dalam penelitian ini.

Keputusan tipikal adalah apakah nilai rasio *dari skewness* dan *kurtosis* data antara lain -2 maupun 2 dan distribusi data normal.

Uji Multikolinearitas

Priyatno (2018) menyatakan bahwa pengujian multikolinearitas adalah kondisi model regresi menemukan korelasi yang begitu bagus atau hampir sempurna antara variabel independen. Alat yang digunakan dalam uji multikolinearitas adalah *SPSS 23*.

Dimana hipotesis yang di gunakan dalam uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- Jika $VIF > 10$ *tolerance* $< 0,1$ maka terjadilah multikoloniearitas.
- Jika $VIF < 10$ *tolerance* $> 0,1$ tidak terdapat multikoloniearitas.

Uji Heteroskedasitas

Priyatno (2018) menyatakan bahwa uji heteroskedasitas merupakan kondisi di mana dalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini menggunakan metode glejser.

Ketentuan dari pengujian heteroskedasitas sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tak terjadi heteroskedasitas.
- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi heteroskedasitas.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Priyatno (2018) menegaskan pendapatnya bahwa analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang menentukan apakah ada pengaruh secara parsial atau simultan antara variabel dependen produktivitas tenaga kerja (Y) dengan variabel independen remunerasi (X_1) dan iklim kerja (X_2).

$$\text{Rumus: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y : Produktivitas Kerja
A : Nilai Konstanta
 X_1 : Remunerasi
 X_2 : Iklim Kerja
 B_1 : Koefisien Regresi X_1
 B_2 : Koofisien regresi X_2

Analisis Koefisien Korelasi

Priyatno (2018) pada hal ini memaparkan jika koefisien korelasi (R) merupakan suatu analisis untuk kita mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara satu variabel dengan variabel berikutnya. Dalam uji berikut akan kita dapatkan satu nilai korelasi apakah positif atau negatif dan apakah ada hubungan signifikan atau tidak, dapat di lihat dari tabel dibawah ini:



Tabel Penilaian Angka Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat hubungan
1.	0,00–0,199	Sangat Rendah
2.	0,20–0,399	Rendah
3.	0,40–0,599	Sedang
4.	0,60–0,799	Kuat
5.	0,80–1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2018

Analisis Koefisien Determinasi

Siregar (2020) menyatakan bahwa koefisien determinasi adalah angka yang memberikan atau di gunakan untuk perbandingan atau perbedaan yang di berikan oleh variabel bebas atau variabel X terhadap Y, variabel terikat.

Koefisien determinasi (Kd) dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rumus: } R = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan:

R :Koefisien Determinasi

r² :Koefisien Kuadrat Korelas

Kreteria Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Priyatno (2018) menerangkan pengujian di gunakan supaya bisa melihat apabila jika variabel independen secara parsial berkontribusi secara signifikan terhadap variabel dependen. Pembuktian ini di buat melalui cara membedakan hasil nilai signifikan dengan $\alpha = 5\%$ apabila di ketahui signifikan tang yang 0,05 (5%) secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan dengan variabel terikat, begitupun kebalikannya, jika kriteria nya pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai sig > 0,05 artinya Ho di terima dan Ha telah di tolak. Maka bisa di simpulkan secara parsial tak terdapat pengaruh bagi variabel bebas yaitu remunerasi(X₁) dan iklim kerja (X₂) terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y)
- b. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha di terima. Maka bisa di simpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu remunerasi (X₁) dan iklim kerja (X₂) terhadap variabel terikat produktivitas kerja(Y).

Uji F (Simultan)

Priyatno (2018) mnyatakan uji f di pakai untuk membuktikan apakah pembuktian independen secara simultan atau (bersamaan) bisa memberi pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini di lakukan dengan cara membandingkan nilai signifikan dengan $\alpha = 5\%$ atau di bawah 0,05 maka secara simultan (bersama-sama) variabel bebas berpengaruh signifiikan terhadap variabel terikat, dan sebaliknya.

- a. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho di terima dan Ha di tolak. Maka bisa di simpulkan secara smultan (bersama-sama) tidak terdapat ada pengaruh antara variabel

bebas remunerasi (X_1) dan iklim kerja (X_2) terhadap variabel yang terikat produktifitas kerja (Y).

- b. Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Maka bisa di simpulkan secara simultan (bersama-sama) maka terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu remunerasi(X_1) ke iklim kerja(X_2) pada variable terkait produktivitas kerja driver(Y).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Remunerasi (X_1)

Remunerasi diukur dengan 12 butir pertanyaan/ Pernyataan. Uji coba instrumen telah dilakukan validitas di lakukan dengan membandingkan hasil pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$

Item	Sig.(2-tailed)	A	Keterangan
X1.1	0,000	< 0,05	Valid
X1.2	0,000	< 0,05	Valid
X1.3	0,000	< 0,05	Valid
X1.4	0,000	< 0,05	Valid
X1.5	0,001	< 0,05	Valid
X1.6	0,000	< 0,05	Valid
X1.7	0,000	< 0,05	Valid
X1.8	0,000	< 0,05	Valid
X1.9	0,000	< 0,05	Valid
X1.10	0,004	< 0,05	Valid
X1.11	0,000	< 0,05	Valid
X1.12	0,000	< 0,05	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 23 (2023)

Dari tabel di atas menunjukkan semua butir pertanyaan/ pernyataan dari item 1 sampai 12 pertanyaan/ pernyataan pada variabel Remunerasi menunjukkan nilai sig < $\alpha = 0,05$ berarti seluruh butir pertanyaan/ pernyataan dapat di katakan valid.

Uji Validitas Iklim Kerja (X_2)

Iklim Kerja diukur dengan 10 butir pertanyaan/ pernyataan. Uji coba instrumen telah di lakukan validitas di lakukan dengan membandingkan hasil pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$

Item	Sig.(2-tailed)	A	Keterangan
X2.1	0,945	< 0,05	Tidak Valid
X2.2	0,000	< 0,05	Valid
X2.3	0,000	< 0,05	Valid
X2.4	0,000	< 0,05	Valid
X2.5	0,001	< 0,05	Valid
X2.6	0,000	< 0,05	Valid
X2.7	0,000	< 0,05	Valid
X2.8	0,000	< 0,05	Valid
X2.9	0,823	< 0,05	Tidak Valid
X2.10	0,000	< 0,05	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 23 (2023)



Dari tabel di atas menunjukkan semua butir pertanyaan/ Pernyataan dari item 1 sampai 10 pertanyaan/ Pernyataan pada variabel Iklim Kerja menunjukkan nilai $\text{sig} < \alpha = 0,05$ berarti seluruh butir pertanyaan/ Pernyataan dapat dikatakan valid.

Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja diukur dengan 8 butir pertanyaan/ Pernyataan. Uji coba instrumen telah dilakukan validitas di lakukan dengan membandingkan hasil pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item	Sig.(2-tailed)	α	Keterangan
Y.1	0,000	$< 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$< 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$< 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$< 0,05$	Valid
Y.5	0,001	$< 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$< 0,05$	Valid
Y.7	0,000	$< 0,05$	Valid
Y.8	0,000	$< 0,05$	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 23 (2023)

Dari tabel di atas menunjukkan semua butir pertanyaan/ Pernyataan dari item 1 sampai 8 pertanyaan/ Pernyataan pada variabel Produktivitas kerja menunjukkan nilai $\text{sig} < \alpha = 0,05$ berarti seluruh butir pertanyaan/ Pernyataan dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas di gunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan angket/ kuesioner. Hasil uji heteroskedastisitas dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's \geq Alpha (α)		Keterangan
Remunerasi (X_1)	0,915	0,60	Reliabel
Iklim Kerja (X_2)	0,644	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,915	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 23 (2023)

Uji reliabilitas di hitung menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* dengan dengan Program SPSS Versi 23 adalah dengan membandingkan koefisien (α) dengan 0,60 dengan ketentuan jika koefisien (α) Cronbach $\geq 0,60$, maka $0,915 \geq 0,60$ terdapat pada variabel Remunerasi (X_1), variabel Iklim Kerja (X_2) yaitu $0,644 \geq 0,60$ dan variabel Produktivitas Kerja (Y) yaitu $0,915 \geq 0,60$ item-item tersebut di nyatakan reliabel, berarti bahwa pertanyaan/ Pernyataan merupakan indikator dari X_1, X_2 , dan Y dalam penelitian ini yaitu reliabel dan layak di gunakan pada penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas akan menguji variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang di dihasilkan apabila berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dapat di lihat pada tabel berikut:

Variabel	Asymp Carlo. Sig (2- tailed)	$\alpha = 0,05$	Keterangan
remunerasi dan iklim kerja terhadap Produktivitas Kerja	0,005	0,05	Normal

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 23 (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui bahwa nilai signifikan (Asymp Sig 2-tailed) sebesar 0,005. Signifikan lebih dari 0,05 ($0,05 = 0,05$) sehingga menilai residual tersebut normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ialah keadaan pada model regresi ditemukan korelasi sempurna yang mendekati sempurna antar variabel independen. Hasil uji normalitas dapat di lihat pada tabel berikut:

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Remunerasi (X_1)	0,907	1.103
2	Iklim Kerja (X_2)	0,907	1.103

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 23 (2023)

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai *Tolerance* kedua variabel yaitu variabel remunerasi (X_1) dan iklim kerja (X_2) diketahui memperoleh nilai 0,907 yang berarti lebih dari 0,10 dan nilai VIF adalah 1,103 kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas keadaan di mana model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat di lihat pada tabel berikut:

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Remunerasi	0,061	$0,061 > 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Iklim Kerja	0,116	$0,116 > 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 23 (2023)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan kedua variabel remunerasi (X_1) dan iklim kerja (X_2) lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Teknik Analisis Data

1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependent. Hasil uji regresi linier berganda dapat di lihat pada tabel berikut:



Tabel Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat (Y)	Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi	t _{tabel} α =0,05	Sig.
A		1,331		
Produktivitas Kerja	Remunerasi (X ₁)	0,623	10.152	0,050
	Iklim Kerja (X ₂)	0,312	0.472	0,641

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 23 (2023)

Model persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,331 + 0,623 X_1 + 0,028 X_2$$

Berdasarkan model regresi pada tabel di atas dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai 0,623 merupakan koefisien regresi untuk variabel remunerasi (X₁), artinya jika pengawasan meningkat sebesar satu satuan sedangkan yang lain tetap (*ceteris paribus*) maka akan diikuti dengan peningkatan Produktivitas Kerja sebesar 0,623 satu satuan. Apabila variabel remunerasi (X₁) menurun sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan penurunan kinerja anggota terhadap remunerasi yaitu sebesar 0,623 satu satuan.
2. Nilai 0,038 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel iklim kerja (X₂), artinya jika iklim kerja meningkat sebesar satu satuan sedangkan yang lain tetap (*ceteris paribus*) maka akan diikuti peningkatan kinerja anggota sebesar 0,028 satu satuan. Apabila variabel iklim kerja (X₂) menurun sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan penurunan kinerja anggota terhadap iklim kerja yaitu sebesar 0,028 satu satuan.

Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa variabel remunerasi dan iklim kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja secara signifikan positif.

2. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi di gunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu untuk mengetahui seberapa kuat, arah hubungannya apakah positif atau negatif atautkah berhubungan kuat atau tidak.

Tabel Koefisien Korelasi

Variabel	R	R squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
Remunerasi dan iklim kerja terhadap produktivitas kerja	0,901	0,811	0,804	1.692

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 23 (2023)

Dari hasil analisis korelasi (r) didapat korelasi antara remunerasi dan iklim kerja (r) adalah 0,901. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara remunerasi dengan iklim kerja . sedangkan arah hubungan positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi remunerasi maka semakin meningkatkan iklim kerja.

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi di gunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang di berikan oleh satu variabel atau lebih, X (bebas) terhadap Y (terikat). Hasil uji koefisien determinasi dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel Koefisien Determinasi

Variabel	R	R squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
Remunerasi dan iklim kerja terhadap produktivitas kerja	0,901	0,811	0,804	1.692

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 23 (2023)

Pada tabel di atas bahwa besarnya R square adalah 0,811 atau 81,1%. Artinya kontribusi sumbangan pengaruh variabel remunerasi (X_1) dan iklim kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 81,1%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 81,1\%) = 18,9\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t Remunerasi (X_1)

Uji t biasanya digunakan untuk mengetahui independent (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Uji t Remunerasi (X_1)

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	t tabel
Remunerasi	0,050	0,05	10.964

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 23 (2023)

Berdasarkan tabel di atas hasil menunjukkan nilai signifikan antara variabel remunerasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar $0,050 > 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima, dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara remunerasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

2. Uji t Iklim Kerja (X_2)

Uji t biasanya digunakan untuk mengetahui independent (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Uji t Iklim Kerja (X_2)

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	t tabel
Iklim kerja	0,093	0,05	1.738

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 23 (2023)

Berdasarkan tabel di atas hasil menunjukkan nilai signifikan antara variabel iklim kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) $0,093 > 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara iklim kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

3. Uji f

Uji f di gunakan untuk menguji apakah variabel independent (x) secara simultan berpengaruh dengan variabel dependent (Y). Hasil uji f dapat di lihat pada tabel berikut:



Tabel Uji F

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Remunerasi Iklim Kerja	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 23 (2023)

Dari uji F pada tabel di atas hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara remunerasi (X_1) dan iklim kerja (X_2) terhadap produktivitas Kerja (Y)

Pembahasan

Pengaruh Remunerasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam variabel pengaruh remunerasi (X_1) dalam penelitian ini mempunyai nilai yang signifikan $0,000 < 0,05$ untuk semua sampel sebanyak 30 orang valid. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pertanyaan indikator valid.

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan pengaruh remunerasi (X_1) memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,915 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan reliabel.

Dari hasil pengujian (Uji t) menunjukkan nilai signifikan antara variabel pengaruh remunerasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar $0,050 > 0,05$. Artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh remunerasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y)

Pengaruh Iklim Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas kerja (Y)

Hasil perhitungan uji validitas menunjukkan semua item pertanyaan yang di gunakan dalam variabel iklim kerja (X_2) dalam penelitian ini mempunyai nilai yang signifikan $0,000 < 0,05$ untuk semua sampel sebanyak 30 orang responden. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pertanyaan (indikator) adalah valid.

Dari hasil reliabilitas menunjukkan iklim kerja (X_2) diperoleh $0,644 > 0,60$. Dari hasil uji dapat disimpulkan bahwa isi pertanyaan adalah reliabel.

Dari hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikan variabel iklim kerja (X_1) Terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar $0,093 > 0,05$. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja (X_2) Terhadap produktivitas kerja (Y)

Pengaruh Remunerasi (X_1) dan Iklim Kerja (X_2) secara simultan

Pada pengujian normalitas masing-masing variabel penelitian terdiri dari pengaruh remunerasi (X_1) dan iklim kerja (X_2) memperoleh nilai Sig (1- tailed) lebih besar dari 0,05 jadi dapat di simpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas dapat di ketahui bahwa nilai Tolerancedari kedua variabel pengaruh remunerasi (X_1) dan iklim kerja (X_2) adalah 0,907 berarti lebih dari 0,10 dan nilai VIF adalah 1,103 berarti kurang dai 10. Dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolonieritas.

Dari hasil pengujian determinasi di peroleh nilai R Square (R^2) Sebesar 0,811%. Artinya kontribusi sumbangan pengaruh variabel pengaruh remunerasi (X_1) dan iklim kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar (100%-81,1% 18,9%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, dapat di simpulkan sebagai berikut :

- a. Remunerasi secara persial berpengaruh sangat positif dan pula signifikan terhadap produktivitas kerja *driver* di CV. Kencana Globalindo Mandiri Palembang.
- b. Iklim kerja yang persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja *driver* di CV. Kencana Globalindo Mandiri Palembang.
- c. Remunerasi dan iklim kerja yang secara simultan dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja *driver* CV. Kencana Globalindo Mandiri.

Saran

Berasal dari kesimpulan tersebut yang sudah di terangkan, maka sebab itu peneliti di sini dapat mengadiah sedikit saran atau masukan sebagai berikut :

- a. Remunerasi juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berikut adanya sebuah penerimaan baik dari tenaga kerja saat melaksanakan pekerjaan. Sebaiknya remunerasi ttak melulu tentang gaji maupun upah namun bisa pula berbagai hal yang mungkin di peroleh oleh tenaga kerja baik dalam bentuk materi berupa bonus maupun non fisik seperti penghargaan dan hadiah.
- b. Walaupun iklim kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, atasan atau pimpinan perusahaan hendaknya terus melakukan kajian atau *evaluasi* ulang kepada iklim kerja sekarang ini sedang berlangsung untuk lebih meningkatkan produktivitas dengan melakukan *meeting* bersama selmua tenaga kerja untuk menganalisa tentang iklim kerja di CV. kencana Globalindo Mandiri Palembang. Dengan membicarakan perihal kondisi kantor dan lingkungan kerja di area sekitar tempat kerja sehingga para tenaga kerja bisa merasakan kenyamanan dan terasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja *driver*, CV. Kencana Globalindo Mandiri Palembang di harapkan dapat menciptakan dan menerapkan suasana yang menyenangkan, sehingga para *driver* dan tenaga kerja lainnya bisa melaksanakan kerja dengan baik dan memperoleh hasil pekerjaan yang terbaik dengan apa yang di inginkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintaro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Ghava Medika.
- DS Megawe dan SL Mandey. (2020). *Dampak penerapan remunerasi, manajemen perubahan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai*. *ejournal.unsrat.ac.id*, 150-166.
- Gustika, R. (2013). *Pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja anggota polri PolresPasaman*. *e-jurnalapresiasi volume 1,nomor 1*, 22-31.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: BumiAksara.



- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Muda Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Ruky, A. S. (2016). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Para Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siregar, E., & Anggina, R. N. (2020). *Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Unirsitas Satya Negara Indonesia*, 5(1) Agustus 2020, 1-10.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utami, Alia, Yasir Arafat, Tri Darmawati (2022) Pengaruh remunerasi dan iklim kerja terhadap kinerja (Studi kasus pada anggota Polri di Polrestabes Kota Palembang). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 19 No. 1. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/7985>