

BAB 1

1.1.Pendahuluan

Di era reformasi birokrasi dan keterbukaan informasi saat ini, tuntutan masyarakat terhadap profesionalisme dan kinerja aparat sipil negara (ASN) semakin meningkat. Instansi pemerintah dituntut untuk mengubah paradigma kerja dari yang semula bersifat prosedural-birokratis menjadi berorientasi pada hasil dan produktivitas tinggi. Sebagai unsur staf pendukung, keberadaan sekretariat lembaga legislatif memiliki posisi yang sangat strategis dalam menjembatani kepentingan politik dan fungsi administrasi pemerintahan.

Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Semarang merupakan instansi pelayanan publik yang memiliki tugas pokok dan fungsi yang sangat kompleks. Sekretariat DPRD tidak hanya bertanggung jawab atas pengelolaan administrasi internal, melainkan juga wajib memfasilitasi seluruh kegiatan legislasi, penganggaran, dan pengawasan yang dilakukan oleh para anggota dewan. Dinamika kerja di Sekretariat DPRD Kota Semarang dicirikan oleh tingginya mobilitas, jadwal rapat paripurna yang fluktuatif, serta tuntutan penyusunan risalah dan dokumen hukum yang harus diselesaikan dalam tenggat waktu ketat. Kondisi ini menuntut setiap pegawai, baik PNS maupun Pegawai Non-ASN, untuk memiliki produktivitas kerja yang optimal guna menjaga marwah dan kelancaran fungsi legislatif daerah.

Tantangan dalam menjaga produktivitas kerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah saat ini menjadi semakin kompleks dengan diterbitkannya Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Tahun Anggaran 2025. Kebijakan nasional ini menginstruksikan seluruh kepala daerah untuk melakukan efisiensi anggaran secara ketat, yang meliputi pengurangan anggaran perjalanan dinas sebesar 50%, pembatasan belanja honorarium tim, serta pengetatan kegiatan yang bersifat seremonial, kajian, maupun studi banding.

Bagi Kantor Sekretariat DPRD Kota Semarang, pemberlakuan Inpres No. 1 Tahun 2025 ini membawa dampak domino yang signifikan. Agenda kerja DPRD yang sebelumnya didominasi oleh kegiatan luar daerah (studi banding dan kunjungan kerja) kini harus dialihkan menjadi optimalisasi kajian internal dan rapat-rapat koordinasi lokal yang padat. Akibatnya, volume kerja administratif di dalam kantor meningkat tajam, sementara dukungan anggaran operasional dan fasilitas penunjang mengalami rasionalisasi besar-besaran. Fenomena ini secara langsung memengaruhi aspek lingkungan kerja fisik maupun non-fisik, di mana ritme kerja menjadi lebih padat, fasilitas pendukung harus digunakan seefisien mungkin, dan potensi ketegangan interpersonal akibat tekanan beban kerja yang meningkat di dalam kantor menjadi lebih tinggi.

Di sisi lain, kebijakan efisiensi berdasarkan Inpres tersebut juga secara langsung menyasar pada pembatasan belanja honorarium dan anggaran kegiatan pendukung. Hal ini memicu tantangan besar pada aspek kompensasi dan reward tambahan bagi pegawai, khususnya berupa insentif kepanitiaan atau honorarium tim kerja yang selama ini menjadi stimulus finansial di luar gaji pokok atau Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Ketika stimulus finansial ini dibatasi secara ketat, fluktuasi motivasi kerja pegawai rawan terjadi. Pegawai dituntut untuk tetap menunjukkan kinerja terbaik dan produktivitas yang tinggi, namun dengan penerimaan reward sekunder yang jauh berkurang. Oleh karena itu, pengelolaan sistem kompensasi dan reward yang adil, transparan, serta optimalisasi reward non-finansial (seperti piagam penghargaan, apresiasi pimpinan, atau kesempatan diklat) memegang peran sentral dalam menjaga stabilitas psikologis pegawai.

Dalam konsep manajemen sumber daya manusia, produktivitas pegawai tidak hanya dipengaruhi secara linear oleh motivasi internal dan kenyamanan lingkungan kerja, melainkan juga dimediasi oleh bagaimana organisasi mengapresiasi kontribusi mereka melalui kebijakan kompensasi dan reward. Kompensasi dan reward diduga kuat bertindak sebagai variabel intervening (mediasi). Pegawai yang tetap memiliki motivasi tinggi di tengah era efisiensi anggaran akan mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitasnya jika mereka merasakan adanya keadilan dan

transparansi dalam pendistribusian reward dan TPP yang tersisa. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mengalami tekanan akibat pembatasan fasilitas operasional tidak akan menurunkan produktivitas kerja apabila dijumpai oleh iklim pemberian reward non-finansial yang suportif dari pihak manajemen Sekretariat DPRD.

Eksistensi hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan produktivitas pegawai sebenarnya telah banyak dikaji oleh peneliti terdahulu, namun masih menunjukkan hasil yang beragam (*inconclusive research findings*). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Prasetyo dan Sulistiyani (2022)** serta **Ramadhan dkk. (2023)** menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di instansi pemerintah. Dalam penelitian mereka, kenyamanan ruang kerja dan dorongan aktualisasi diri menjadi kunci utama pendongkrak output kerja.

Namun, hasil yang berbeda (gap penelitian) ditunjukkan dalam riset oleh **Lestari dan Handoko (2024)**, yang menemukan bahwa di sektor publik, pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas sering kali tidak signifikan jika tidak dibarengi dengan kejelasan insentif atau kompensasi yang berkeadilan. Pegawai cenderung merasa jenuh jika lingkungan kerja yang nyaman tidak linear dengan *reward* yang mereka terima. Di sisi lain, penelitian mengenai variabel intervening oleh **Wibowo (2023)** menyimpulkan bahwa kompensasi dan *reward* efektif memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja, namun penelitian tersebut dilakukan pada sektor swasta yang memiliki fleksibilitas anggaran tinggi dalam memberikan bonus finansial.

Melihat inkonsistensi hasil dan perbedaan konteks dari penelitian-penelitian terdahulu tersebut, ditemukan adanya celah penelitian (*research gap*) atau **disefisiensi (keterbatasan) pada penelitian sebelumnya** yang mendasari pentingnya penelitian ini dilakukan. Keterbatasan-keterbatasan tersebut antara lain:

- **Keterbatasan Konteks Regulasi Finansial Terkini (Contextual Gap):** Sebagian besar penelitian terdahulu mengenai kompensasi dan *reward* di sektor publik berasumsi bahwa kondisi anggaran belanja pegawai berada dalam kondisi stabil atau ekspansif. Belum ada penelitian terdahulu yang menguji bagaimana variabel

kompensasi dan *reward* berfungsi sebagai variabel *intervening* di bawah tekanan kebijakan efisiensi ekstrem pasca-pemberlakuan **Inpres No. 1 Tahun 2025**.

- **Keterbatasan Karakteristik Objek Penelitian (Spatial Gap):** Penelitian terdahulu mengenai organisasi publik umumnya berfokus pada instansi eksekutif (seperti Dinas atau Badan Daerah) yang ritme kerjanya cenderung linear. Sementara itu, penelitian pada lembaga sekretariat legislatif seperti Sekretariat DPRD—yang memiliki karakteristik unik karena harus melayani aktor politik (anggota dewan) dengan dinamika kerja yang fluktuatif dan penuh tekanan waktu—masih sangat terbatas fungsinya.
- **Keterbatasan Konseptualisasi Reward (Conceptual Gap):** Riset terdahulu sering kali menyamaratakan konsep kompensasi hanya pada aspek finansial (gaji dan tunjangan). Penelitian sebelumnya mengalami disefisiensi karena kurang membedakan peran *reward* non-finansial (apresiasi, piagam, kesempatan diklat) sebagai solusi mediasi ketika anggaran keuangan negara sedang mengalami rasionalisasi atau pemotongan.

Oleh karena itu, **diferensiasi (perbedaan dan kebaruan) penelitian ini** dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu terletak pada pengintegrasian model mediasi Kompensasi & Reward di dalam ekosistem birokrasi yang sedang beradaptasi dengan kebijakan efisiensi anggaran Inpres No. 1 Tahun 2025. Penelitian ini memposisikan Kompensasi & Reward bukan sekadar sebagai hak rutin pegawai, melainkan sebagai alat kendali strategis manajemen untuk menjembatani motivasi dan penataan ulang lingkungan kerja baru agar tidak menurunkan produktivitas pelayanan legislatif di Kantor Sekretariat DPRD Kota Semarang.

Berdasarkan hasil pengamatan awal pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Semarang pasca-implementasi Inpres No. 1 Tahun 2025, ditemukan fenomena berupa adanya penumpukan berkas administrasi dan risalah rapat yang harus diselesaikan dengan cepat akibat berkurangnya waktu koordinasi luar daerah. Di sisi lain, pembatasan honorarium tim sempat memicu penurunan gairah kerja di beberapa bagian, yang mengindikasikan adanya masalah pada keterkaitan motivasi dengan produktivitas. Penerapan sistem penilaian kinerja berbasis e-performance sebagai dasar pemberian

TPP pun dituntut menjadi lebih ketat agar anggaran belanja pegawai benar-benar berbasis pada output yang terukur, sejalan dengan amanat Inpres tersebut.

Mengingat pentingnya menyelaraskan aspek motivasi kerja dan adaptasi lingkungan kerja baru yang serba efisien, serta pengelolaan sistem kompensasi dan reward yang strategis demi mempertahankan produktivitas birokrasi, maka penelitian ini krusial untuk dilakukan. Berdasarkan kompleksitas fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Dengan Kompensasi & Reward Sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat DPRD Kota Semarang”**.

BAB II

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas Kerja Pegawai

A. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan salah satu barometer utama dalam menilai efektivitas dan keberhasilan tata kelola suatu organisasi, baik dalam sektor privat maupun sektor publik seperti pada instansi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Semarang.

Menurut **Sutrisno (2019)**, produktivitas pada hakikatnya adalah suatu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Secara operasional, hal ini diwujudkan melalui kemampuan karyawan untuk menghasilkan pencapaian yang optimal dengan prinsip efisiensi yang tinggi.

Sedarmayanti (2017) memformulasikan produktivitas kerja sebagai perbandingan linier antara hasil kerja yang nyata-nyatanya dicapai (output) berupa barang atau jasa dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dan dikorbankan (input) seperti tenaga kerja, modal, waktu, teknologi, dan metode kerja. Di dalam birokrasi pemerintahan, konsep *output* ini mengalami pergeseran makna dari komoditas fisik menjadi kualitas pelayanan administrasi dan fasilitasi legislasi.

Robbins & Judge (2018) menegaskan bahwa produktivitas organisasi bergantung pada dua dimensi utama yang saling bertautan, yaitu efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian target atau tujuan organisasi (*doing the right things*), sedangkan efisiensi berkaitan dengan rasio penggunaan input terkecil untuk memproduksi output tertentu (*doing things right*).

Sinungan (2014) menambahkan bahwa produktivitas kerja bukanlah suatu status yang statis, melainkan sebuah konsep dinamis yang dipengaruhi oleh tingkat interaksi antara kontribusi manusia (tenaga kerja) dengan sistem keorganisasian yang menaunginya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Semarang merupakan tingkat kemampuan, efisiensi, dan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan seluruh rangkaian tugas administratif, pelayanan publik, pelayanan kedewanan, serta penyusunan risalah rapat secara tepat waktu, akurat, dan sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku.

B. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut **Simamora (2015)**, tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh aparatur atau pegawai tidak terjadi secara kebetulan, melainkan dipengaruhi oleh interaksi multi-faktor keorganisasian:

1. **Karakteristik Individu:** Meliputi tingkat motivasi diri, kompetensi teknis, tingkat disiplin kerja, komitmen organisasi, latar belakang pendidikan, serta masa kerja (*tenure*) pegawai.
2. **Karakteristik Organisasi dan Pekerjaan:** Meliputi kejelasan uraian tugas (*job description*), kompleksitas birokrasi, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan instansi, ketersediaan fasilitas teknologi, serta kondisi fisik maupun non-fisik tempat kerja.
3. **Kebijakan Insentif dan Penghargaan:** Adanya jaminan sistem kompensasi yang adil, pemberian tunjangan kinerja yang layak, serta apresiasi atau *reward* nyata terhadap prestasi kerja pegawai.

C. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur dan mengevaluasi tingkat produktivitas kerja pegawai dalam ekosistem instansi pemerintahan, penelitian ini mengadopsi dan membedah secara mendalam indikator-indikator yang dikemukakan oleh **Sedarmayanti (2017)**, yaitu:

1. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

Kuantitas kerja mengukur volume atau jumlah total hasil kerja yang berhasil dituntaskan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu. Di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Semarang, dimensi kuantitas ini direfleksikan melalui:

- Jumlah berkas administrasi kedewanan yang berhasil diproses secara harian.
- Volume dokumen atau risalah rapat paripurna/komisi yang mampu disusun tanpa menumpuk.
- Kemampuan menyelesaikan volume target kerja yang tercantum dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

2. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Kualitas kerja menitikberatkan pada kesempurnaan hasil akhir, tingkat akurasi, kerapian, serta ketelitian kerja pegawai yang sesuai dengan standar baku organisasi. Indikator ini sangat krusial karena kesalahan sekecil apa pun dalam dokumen kedewanan dapat berdampak luas secara hukum dan politik. Dimensi kualitas ini diukur melalui:

- Tingkat akurasi data dan ketepatan bahasa dalam penyusunan draf keputusan atau risalah.
- Kelebihan hasil kerja yang minim kesalahan (*error-free*) sehingga tidak memerlukan revisi berulang kali oleh atasan.
- Kesesuaian hasil kerja dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) pelayanan publik dan kedewanan.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Ketepatan waktu mengukur persepsi pegawai terhadap kemampuan menyelesaikan tugas secara tanggap dan sesuai dengan batas waktu (*deadline*) yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketepatan waktu menjamin alur kerja organisasi berjalan ritmis tanpa menimbulkan efek domino keterlambatan pada unit kerja lain. Dimensi ini dinilai melalui:

- Kemampuan menuntaskan laporan kerja berkala sebelum jatuh tempo.
- Kecepatan merespons instruksi pimpinan atau kebutuhan anggota dewan yang bersifat mendesak (*urgent*).
- Pemanfaatan jam kerja secara efektif demi menghindari penundaan tugas (*prokrastinasi*).

2.1.2 Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor penggerak psikologis yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seorang individu dalam bekerja.

Menurut **Mangkunegara (2017)**, motivasi kerja diartikan sebagai suatu kondisi mental atau energi psikis yang mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan diri karyawan agar mampu melakukan tindakan-tindakan nyata yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi yang telah digariskan.

Hasibuan (2019) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan serta tujuan bersama.

Rivai & Sagala (2013) menambahkan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap (*attitudes*) dan nilai-nilai (*values*) yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut, di mana nilai-nilai tersebut memberikan dorongan tak terlihat yang menuntun perilaku manusia.

Wibowo (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan tertentu.

Dari berbagai pandangan ahli di atas, dapat dirumuskan bahwa motivasi kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Semarang adalah kekuatan pendorong, baik yang bersumber dari dalam diri pegawai (intrinsik) maupun dari luar lingkungan kerja (ekstrinsik), yang membangkitkan gairah, dedikasi, dan komitmen tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas birokrasi demi kemajuan instansi.

B. Teori-Teori Kontemporer Motivasi Kerja

Untuk memetakan konstruk motivasi secara komprehensif, literatur manajemen sumber daya manusia membaginya ke dalam beberapa teori besar yang relevan dengan konteks birokrasi pemerintahan:

1. Teori Hierarki Kebutuhan (*Need Hierarchy Theory*) - Abraham Maslow

Maslow (dalam Robbins & Judge, 2018) mempostulatkan bahwa manusia digerakkan oleh lima tingkatan kebutuhan yang tersusun secara hierarkis (piramida):

- *Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)*: Kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, papan, dan upah minimum.
- *Kebutuhan Keamanan (Safety Needs)*: Jaminan keamanan fisik, stabilitas kerja, perlindungan hukum, dan jaminan kesehatan pensiun.
- *Kebutuhan Sosial (Social/Belongingness Needs)*: Kebutuhan akan rasa diterima kelompok, persahabatan, dan interaksi sosial yang sehat di kantor.
- *Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs)*: Kebutuhan akan status, kehormatan, pengakuan eksternal, dan harga diri.

- *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)*: Keinginan untuk mengoptimalkan potensi, bakat, kreativitas, dan kompetensi diri secara penuh.

2. Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory / Motivator-Hygiene*) - Frederick Herzberg

Herzberg (dalam Sutrisno, 2019) membagi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja menjadi dua kelompok besar yang saling independen:

Hygiene Factors (Faktor Ekstrinsik): Merupakan faktor pemeliharaan yang jika tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan ekstrem (*dissatisfaction*), namun jika terpenuhi tidak serta merta menumbuhkan kepuasan kerja yang memotivasi. Contohnya: kebijakan instansi, gaji pokok, kondisi fisik kantor, keamanan kerja, dan hubungan dengan atasan.

Motivation Factors (Faktor Intrinsik): Merupakan faktor pemuas (*satisfier*) yang jika terpenuhi akan memberikan kepuasan kerja yang mendalam dan memicu motivasi berprestasi yang tinggi pada pegawai. Faktor ini meliputi: prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), sifat pekerjaan itu sendiri (*work itself*), tanggung jawab (*responsibility*), dan peluang untuk maju (*advancement*).

3. Teori Kebutuhan Berprestasi (*Three Need Theory*) - David McClelland

McClelland (dalam Mangkunegara, 2017) berfokus pada tiga dorongan motivasi utama manusia:

Need for Achievement (n-Ach): Dorongan untuk unggul, berprestasi secara standar kualitas terbaik, dan berusaha keras untuk sukses.

Need for Affiliation (n-Aff): Keinginan untuk menjalin hubungan antarpribadi yang ramah, akrab, dan kooperatif di lingkungan kerja.

Need for Power (n-Pow): Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sesuai dengan cara yang diinginkannya, atau kebutuhan memegang kendali kepemimpinan.

C. Indikator Motivasi Kerja

Mengacu pada operasionalisasi Teori Dua Faktor Herzberg yang dikembangkan oleh **Sutrisno (2019)**, indikator motivasi kerja dalam penelitian ini diklasifikasikan ke dalam tiga dimensi utama:

1. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab mengukur tingkat kesadaran, komitmen moral, dan akuntabilitas pegawai dalam mengemban tugas-tugas kedinasan yang diberikan kepadanya. Dimensi ini tecermin dari:

- Kesiediaan menerima risiko atas hasil pelaksanaan tugas yang dibebankan.
- Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus terus-menerus diawasi ketat oleh pimpinan.
- Menjaga etika birokrasi dalam menggunakan aset instansi untuk penyelesaian tugas.

2. Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan mengukur persepsi pegawai mengenai sejauh mana kontribusi, usaha, dan prestasi kerja mereka dihargai dan diapresiasi oleh sistem keorganisasian, baik oleh atasan langsung maupun rekan kerja. Dimensi ini dinilai dari:

- Penerimaan pujian secara verbal maupun tertulis dari pimpinan atas keberhasilan menyelesaikan tugas berat.
- Perasaan dihargai ide atau pendapatnya dalam forum rapat kedinasan di Sekretariat DPRD.

3. Pengembangan Diri (*Advancement*)

Pengembangan diri berkaitan dengan persepsi pegawai terhadap ketersediaan ruang, kesempatan, dan peluang yang diberikan oleh instansi untuk meningkatkan kompetensi keilmuan, keahlian praktis, serta jenjang karier. Dimensi ini diukur melalui:

- Kesempatan mengikuti Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) teknis maupun fungsional.
- Adanya jalur promosi jabatan yang adil dan transparan bagi pegawai yang menunjukkan dedikasi tinggi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan dimensi spasial, material, fisik, serta sosial-psikologis yang melingkupi pegawai selama mereka melaksanakan aktivitas kerja di dalam organisasi.

Menurut **Sedarmayanti (2017)**, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang karyawan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan yang dirancang dengan baik akan meminimalkan kelelahan dan mengoptimalkan pemanfaatan potensi SDM.

Sunyoto (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang aman, bersih, sehat, dan kondusif secara psikologis akan membawa dampak positif yang sangat signifikan bagi ketenangan jiwa serta kenyamanan batin pegawai, sehingga konsentrasi dan fokus kerja dapat terjaga pada level tertinggi.

Nitisemito (2016) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, baik secara langsung (seperti kebisingan atau suhu) maupun tidak langsung (seperti dinamika hubungan sosial).

Afandi (2018) menegaskan bahwa kenyamanan lingkungan kerja sangat menentukan produktivitas, sebab lingkungan yang buruk dapat memicu kebosanan, stres kerja, serta tingginya tingkat absensi pegawai.

Melalui sintesis teori di atas, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja di Sekretariat DPRD Kota Semarang mencakup dimensi fisik (seperti tata ruang, fasilitas komputer, pencahayaan, dan pendingin ruangan) serta dimensi non-fisik (seperti keharmonisan hubungan antarpribadi pegawai, komunikasi dengan atasan, serta atmosfer kerja kerja sama) yang secara simultan memengaruhi kenyamanan kerja pegawai.

B. Pembagian Pembagian Dimensi Lingkungan Kerja

Berdasarkan taksonomi yang diajukan oleh **Sedarmayanti (2017)**, kondisi lingkungan kerja secara makro dipisahkan ke dalam dua kategori fungsional:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Yaitu semua keadaan berbentuk fisik-material yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kondisi biologis dan psikologis pegawai secara langsung. Komponen fisik ini meliputi tata letak bangunan kantor, tingkat pencahayaan ruang kerja, sirkulasi udara dan pengaturan suhu (*air conditioning*),

tingkat kebisingan akustik, serta ketersediaan peralatan kerja yang modern dan fungsional.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Yaitu semua keadaan sosial-psikologis yang terjadi di lingkungan organisasi yang berkaitan erat dengan pola hubungan kerja antarpribadi. Lingkungan non-fisik ini sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi (*organizational culture*), gaya kepemimpinan pimpinan, tingkat keakraban antar-rekan kerja, kejelasan jalur koordinasi, serta minimnya intrik atau konflik internal yang destruktif.

C. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi secara komprehensif dari kerangka pemikiran **Sedarmayanti (2017)** dan **Nitisemito (2016)**, yang dijabarkan ke dalam poin-poin berikut:

1. Fasilitas Fisik dan Tata Ruang Kantor

Fasilitas fisik mengukur kecukupan dan kesiapan instrumen kerja yang digunakan pegawai untuk menunjang tugas operasional sehari-hari. Dimensi ini dievaluasi melalui:

- Ergonomi meja dan kursi kerja yang tidak menimbulkan kelelahan fisik.
- Kelayakan, kecepatan, dan kuantitas perangkat teknologi (seperti komputer, printer, jaringan internet) di tiap sub-bagian Sekretariat DPRD.
- Kerapian dan estetika tata ruang kantor (*office layout*) yang memudahkan mobilitas dokumen dan pegawai.

2. Kondisi Atmosfer Ruang Kerja

Kondisi atmosfer mengukur kenyamanan sensorik pegawai terhadap lingkungan internal tempat mereka menghabiskan waktu kerja. Dimensi ini meliputi:

- Pencahayaan lampu ruangan yang cukup terang dan tidak menyilaukan mata saat mengetik dokumen.
- Kesejukan suhu ruangan yang terjaga secara stabil untuk menekan tingkat stres fisik.
- Ketenteraman suara (bebas dari kebisingan eksternal yang mengganggu konsentrasi analisis pegawai).

3. Hubungan Interpersonal (Dimensi Non-Fisik)

Hubungan interpersonal mengukur kualitas kohesi sosial dan iklim psikologis yang terbangun di antara anggota organisasi. Dimensi ini dinilai dari:

- Tingkat kerja sama tim (*teamwork*) dalam menyelesaikan program kerja lintas sub-bagian.
- Sifat hubungan dan pola komunikasi yang harmonis, ramah, dan saling mendukung antarsesama pegawai.
- Keterbukaan pimpinan dalam menerima masukan serta kemudahan koordinasi hierarkis antara atasan dan bawahan.

2.1.4 Kompensasi & Reward

A. Pengertian Kompensasi dan Reward

Dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik, regulasi imbalan finansial bersifat kaku (*rigid*) karena terikat dengan undang-undang ASN dan kemampuan APBD. Oleh karena itu, konsep kompensasi di instansi pemerintah didesain dengan mengombinasikan komponen finansial normatif, tunjangan kinerja daerah—seperti Tambahan Penghargaan Pegawai (TPP), serta penghargaan non-finansial (*reward*) yang bersifat motivasional.

Menurut **Hasibuan (2019)**, kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan balik atas jasa atau kontribusi nyata yang telah mereka berikan kepada perusahaan atau organisasi. Pengelolaan kompensasi yang baik harus menganut asas adil dan layak.

Simamora (2015) menjabarkan kompensasi sebagai paket imbalan finansial dan jasa-jasa berwujud serta tunjangan sosial yang diterima oleh karyawan sebagai bagian integral dari hubungan kepegawaian. Kompensasi menjadi instrumen utama organisasi untuk mengikat komitmen pegawai.

Sementara itu, **Handoko (2016)** menguraikan bahwa *reward* (penghargaan) merupakan bentuk pengakuan formal organisasi yang mengaitkan pemberian imbalan secara langsung dengan tingkat produktivitas, efisiensi, atau pencapaian prestasi kerja tertentu. Tujuan utamanya adalah untuk memperkuat (*reinforcement*) perilaku kerja positif agar terus dipertahankan dan ditingkatkan oleh pegawai.

Kasmir (2016) menambahkan bahwa sistem penghargaan yang kompetitif sanggup menstimulasi gairah kerja pegawai melebihi batasan-batasan standar tugas normal mereka.

Dengan demikian, Kompensasi & Reward bagi pegawai di Sekretariat DPRD Kota Semarang dipahami sebagai keseluruhan paket imbalan finansial yang sah (gaji pokok dan TPP) serta penghargaan non-finansial resmi (pujian, piagam, hak promosi) yang didistribusikan secara adil oleh instansi atas dasar kontribusi kinerja, kedisiplinan, dan pengabdian pegawai.

B. Fungsi dan Tujuan Manajemen Kompensasi & Reward

Menurut **Rivai & Sagala (2013)**, implementasi manajemen kompensasi dan sistem penghargaan yang dikelola secara profesional mengemban fungsi strategis sebagai berikut:

1. **Fungsi Alokasi SDM:** Memastikan penempatan aparatur berkinerja tinggi pada pos-pos strategis organisasi karena mereka merasa dihargai secara profesional.
2. **Fungsi Motivasi:** Merangsang dan mengunci motivasi pegawai untuk terus bersaing secara sehat mencapai standar produktivitas tertinggi yang ditetapkan instansi.
3. **Fungsi Retensi (*Retention*):** Mempertahankan pegawai-pegawai terbaik, cerdas, dan potensial agar tidak pindah atau keluar dari instansi demi mencari kesejahteraan di tempat lain.
4. **Fungsi Pengendalian Disiplin:** Menjadi instrumen pengendali perilaku, di mana pemotongan atau penundaan TPP/Reward dapat menjadi sanksi logis bagi pegawai yang melanggar aturan kedisiplinan dan penurunan produktivitas.

C. Indikator Kompensasi & Reward

Karena penelitian berada pada instansi birokrasi pemerintahan daerah, maka indikator ini diadaptasi dari pemikiran **Hasibuan (2019)** dan **Handoko (2016)** yang diselaraskan dengan realitas administrasi kepegawaian ASN:

1. Keadilan dan Kelayakan Finansial

Keadilan mengukur persepsi subjektif pegawai mengenai kesesuaian imbalan materiil dengan pengorbanan kerja yang diberikan. Dimensi ini diukur melalui:

- Kesesuaian besaran nominal Tambahan Penghargaan Pegawai (TPP) atau insentif lembur dengan beban kerja nyata dan tingkat kesulitan tugas yang dipikul.
- Asas keadilan internal (pegawai dengan golongan dan beban kerja yang sama menerima besaran imbalan finansial yang setara).
- Kelayakan pemenuhan kebutuhan hidup minimum pegawai berdasarkan standar ekonomi daerah Kota Semarang.

2. Ketepatan Waktu Pembayaran (*Punctuality*)

Ketepatan waktu mengukur kepastian, stabilitas, dan konsistensi waktu pencairan hak-hak keuangan pegawai oleh bendahara pengeluaran instansi. Dimensi ini penting karena penundaan dapat merusak moral kerja. Poin pengukurannya meliputi:

- Konsistensi pencairan TPP atau insentif kegiatan kedewanan tepat pada tanggal atau bulan yang telah dijadwalkan tanpa penundaan birokrasi yang berbelit.
- Transparansi informasi apabila terjadi kendala teknis dalam proses penganggaran keuangan daerah.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan pada penelitian ini dapat diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Variabel Penelitian	Metode	Temuan
1	Prasetyo & Sulistiyani (2022)	Independen: Motivasi Kerja Dependen: Produktivitas Kerja	Regresi	Motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai instansi pemerintah
2	Ramadhan dkk. (2023)	Independen: Lingkungan Kerja Fisik Dependen: Produktivitas Kerja	Regresi	Kenyamanan ruang kerja dan dorongan aktualisasi diri menjadi kunci pendongkrak produktivitas kerja
3	Lestari & Handoko (2024)	Independen: Lingkungan Kerja Dependen: Produktivitas Kerja	Survei, Regresi	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas sering tidak signifikan jika tidak dibarengi kejelasan insentif/kompensasi yang berkeadilan

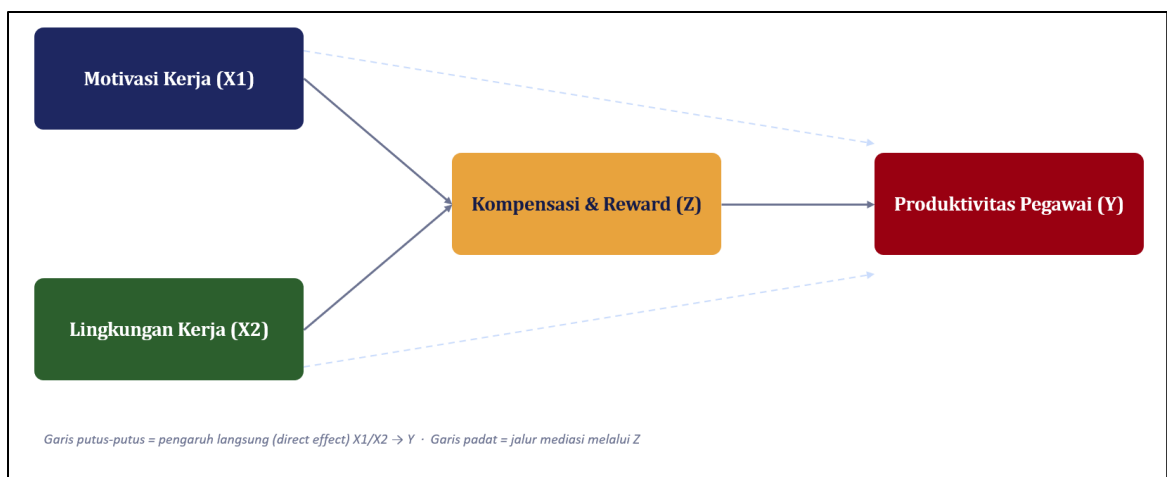
4	Wibowo (2023)	Independen: Motivasi Kerja Intervening: Kompensasi & Reward Dependen: Kinerja	SEM	Kompensasi dan reward efektif memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja (studi pada sektor swasta)
---	---------------	--	-----	---

Sumber : dikembangkan untuk penelitian, 2026

Catatan: judul lengkap dan sumber jurnal masing-masing penelitian pada tabel di atas perlu dilengkapi oleh penulis sesuai dokumen asli yang dirujuk, agar dapat dicantumkan secara akurat pada Daftar Pustaka.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran disusun sebagai alur penalaran logis untuk menjelaskan struktur hubungan kausalitas dan mekanisme keterkaitan antara variabel independen (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja Pegawai), dengan menempatkan Kompensasi & Reward sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan tersebut



Gambar : 2.3 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, kajian teori, serta kerangka pemikiran konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menguji dinamika hubungan antar variabel dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Untuk memberikan arah yang jelas dalam membuktikan dugaan sementara mengenai model penelitian pada skripsi yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai dengan Kompensasi & Reward Sebagai Variabel Intervening**, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai

Semakin tinggi dorongan internal maupun eksternal (motivasi) yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya, maka semakin tinggi pula efisiensi, efektivitas, dan hasil kerja (produktivitas) yang dihasilkan. Pegawai yang bermotivasi cenderung lebih giat dan bertanggung jawab atas beban kerjanya.

H₂ :Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

Kondisi tempat kerja yang kondusif, baik secara fisik (pencahayaan, kenyamanan ruangan, fasilitas) maupun non-fisik (hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja) akan mempermudah aktivitas kerja dan meminimalkan gangguan, sehingga meningkatkan fokus serta produktivitas pegawai

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kompensasi & reward.

Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung berupaya menunjukkan performa terbaiknya agar layak mendapatkan skema kompensasi finansial yang optimal maupun bentuk *reward* (penghargaan/pujian) yang disediakan oleh instansi.

H₄ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kompensasi & reward

Lingkungan kerja yang transparan, adil, dan mendukung keberhasilan kerja akan mempermudah jalannya sistem penilaian kinerja yang objektif. Hal ini memastikan alokasi kompensasi dan *reward* dapat tersalurkan secara tepat sasaran kepada pegawai.

H₅ : Kompensasi & reward berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

Pemberian gaji, insentif, fasilitas, serta penghargaan atas prestasi kerja yang adil dan layak akan mendorong kepuasan pegawai. Kepuasan ini menjadi pemicu utama bagi pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan standar produktivitas kerja mereka.

H₆ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai melalui kompensasi & reward sebagai mediasi.

Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk mencapai standar penerimaan kompensasi & *reward* tertentu. Ketika kompensasi & *reward* tersebut terwujud dan dirasa adil, rasa dihargai itu akan lebih memperkuat dorongan tersebut sehingga berujung pada peningkatan produktivitas pegawai secara optimal.

H₇ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai melalui kompensasi & reward sebagai mediasi

Suasana kerja yang kondusif memfasilitasi terselenggaranya pemberian kompensasi & *reward* yang efektif. Dukungan lingkungan beserta kejelasan sistem *reward* ini menciptakan ekosistem kerja yang utuh dalam mendorong peningkatan produktivitas pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi & Sampel

Sugiyono (2019) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, baik ASN maupun PPPK & PPPK PW, sejumlah 134 orang yang bekerja di Kantor Sekretariat DPRD Kota Semarang.

Mengingat jumlah populasi pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Semarang relatif kecil/terjangkau, maka penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau sampel jenuh (census sampling), yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Teknik ini direkomendasikan ketika ukuran populasi relatif kecil atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil.

Catatan: jumlah populasi dan sampel penelitian (misalnya jumlah pegawai ASN dan PPPK & PPPK PW) perlu dilengkapi oleh penulis sesuai data kepegawaian terbaru Kantor Sekretariat DPRD Kota Semarang pada saat penelitian dilakukan, agar angka yang disajikan akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan proses mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengobservasi atau melakukan pengukuran secara cermat pada suatu objek atau fenomena. Proses ini bertujuan agar setiap variabel hanya memiliki satu makna dan tidak menimbulkan makna ganda (Nurdin & Hartati, 2019). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Pengukuran Variabel (Indikator)
1.	Motivasi Kerja (X1)	Kekuatan pendorong, baik intrinsik maupun ekstrinsik, yang membangkitkan gairah, dedikasi, dan komitmen pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas kedinasan.	1. Tanggung jawab 2. Pengakuan 3. Pengembangan diri
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Keseluruhan kondisi fisik dan non-fisik di sekitar pegawai yang memengaruhi kenyamanan dan kelancaran pelaksanaan tugas.	1. Fasilitas fisik dan tata ruang kantor 2. Kondisi atmosfer ruang kerja 3. Hubungan interpersonal
3.	Kompensasi & Reward (Z)	Keseluruhan paket imbalan finansial yang sah serta penghargaan non-finansial yang didistribusikan secara adil oleh instansi atas dasar kontribusi kinerja pegawai.	1. Keadilan dan kelayakan finansial 2. Ketepatan waktu pembayaran
4.	Produktivitas Pegawai (Y)	Tingkat kemampuan, efisiensi, dan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas administratif dan kedewanan secara tepat waktu, akurat, dan sesuai SOP.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu

Sumber : dikembangkan untuk penelitian, 2026

3.4 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan informasi yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan terstruktur kepada responden dengan tujuan untuk mendapatkan jawaban dari responden (Sugiyono, 2019).

Kuesioner yang akan diberikan kepada responden bersifat pertanyaan tertutup, yaitu kuesioner yang menyajikan pertanyaan yang harus dijawab responden secara terorganisir mengenai reaksi yang akan diberikan terhadap variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi & reward, serta produktivitas pegawai.

Skala yang digunakan adalah Skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Skala Likert dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 3.2
Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2019

3.5 Alat Analisis

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif responden yang akan dideskripsikan terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, serta lama kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Semarang. Sedangkan analisis deskriptif variabel akan mendeskripsikan tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan yang diajukan tentang variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi & reward, dan produktivitas pegawai.

3.5.2 Analisis SEM dengan SmartPLS

Structural Equation Modelling (SEM) merupakan salah satu metode yang saat ini digunakan untuk menutup kelemahan yang ada pada metode regresi. SEM dikelompokkan menjadi dua pendekatan, yaitu Covariance Based SEM (CBSEM) dan Variance Based SEM atau yang lebih dikenal dengan Partial Least Square (PLS). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS).

Pada penelitian bisnis dan manajemen, khususnya di bidang sumber daya manusia yang melakukan pengukuran persepsi, akan sulit untuk mendapatkan data yang berdistribusi normal. PLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak, sehingga asumsi normalitas tidak menjadi masalah dan tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel tertentu.

Tujuan dari penggunaan PLS adalah melakukan prediksi hubungan antarkonstruktif. PLS digolongkan sebagai metode non-parametrik sehingga tidak memerlukan data dengan distribusi normal tertentu (*distribution free*), dan dapat digunakan pada data nominal, kategori, ordinal, interval, maupun rasio. Analisis pada PLS dilakukan melalui tiga tahap sebagai berikut:

a. Analisa Outer Model

Analisis ini dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid dan reliabel*). Indikator dalam penelitian ini bersifat reflektif karena variabel laten memengaruhi indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa pengujian berikut:

1. *Convergent Validity*

Convergent validity adalah indikator yang mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten, yang dapat dilihat dari nilai *standardized loading factor*. Nilai yang diharapkan $> 0,7$, meskipun menurut Chin (dikutip oleh Ghozali), nilai *outer loading* antara 0,5–0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity dilihat dengan membandingkan nilai akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE yang diharapkan adalah $> 0,5$. Pengukuran lain dapat dilihat dari nilai cross loading, yaitu dengan membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan nilai loading pada konstruk lainnya.

3. *Composite Reliability*

Composite reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Data yang memiliki composite reliability $> 0,7$ mempunyai reliabilitas yang tinggi. Cronbach's Alpha digunakan untuk memperkuat hasil composite reliability, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$.

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Sekaran, 2013). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cronbach's Alpha, dengan kriteria sebagai berikut:

- Nilai Cronbach's Alpha antara 0,8 sampai dengan 1,0 dikategorikan reliabilitas baik.
- Nilai Cronbach's Alpha antara 0,60 sampai dengan 0,79 dikategorikan reliabilitas diterima.
- Nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60 dikategorikan reliabilitas kurang baik.

b. Analisa Inner Model

Inner model (inner relation, structural model, dan substantive theory) bertujuan untuk memprediksi hubungan antarvariabel laten. Inner model dievaluasi dengan melihat nilai R Square, Q2 predictive relevance, dan Goodness of Fit (GOF).

1. *Nilai R Square*

Nilai R Square digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen, dengan standar nilai R Square sebesar 0,67 (substansial), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah).

2. *Goodness of Fit*

Pengukuran kesesuaian model penelitian pada Partial Least Square dapat dilihat dengan menghitung nilai GOF, yang didefinisikan sebagai rata-rata geometris dari rata-rata AVE dan rata-rata R Square untuk konstruk endogen (Tenenhaus, 2005), dengan pedoman GOF kecil = 0,1, GOF sedang = 0,25, dan GOF besar = 0,36 (Wetzels, 2009).

3. *Uji Hipotesis*

Pengujian hipotesis pada PLS dilakukan dengan metode resampling bootstrap, dengan statistik uji yang digunakan adalah statistik t. Penerapan metode resampling memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (distribution free), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar. Pengujian dilakukan dengan melihat hasil t-statistics, di mana hipotesis dinyatakan terdukung apabila nilai t-statistics $> 1,96$.