

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. COLUMBUS UNIT BETUNG
KABUPATEN BANYUASIN**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : PerLH
NIM : 21 2012 023

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2016**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Peri.H

NIM : 21 2012 023

Menyatakan bahwa skripsi yang ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakkan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pertanyaan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, 4 Maret 2016

Penulis,



Peri.H

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
PT.Columbus unit Betung Kabupaten Banyuasin.
Nama : Peri.H
Nim : 212012023
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal 4 Maret 2016

Pembimbing



Edy Liswani, S.E, M.Si
NIDN: 0027086001

Mengetahui,
Dekan
Su. b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurahni, S.E. M.Si
NIDN: 0216057001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

- ❖ *Setetes keringat orang tuaku mengalir, seribu langkah aku harus maju, kebahagiaan orang tuaku adalah keberhasilan ku, membahagiakan orang tuaku adalah cita-citaku.*
- ❖ *olehlah mereka tertawa sebentar, tetapi mereka akan banyak menangis (kelak) sebagai alasan atas perbuatan Mereka.*
(QS At-Taubah:82)

Kupersembahkan Kepada:

- ❖ *Sembah sujud ananda untuk ayahanda (Hairul Saleh) dan Ibunda (Mardiana) tercinta, kesabaranmu membuat semangat dalam hidupku yang senantiasa berjuang dan mendoakan keberhasilanku.*
- ❖ *pimbimbingku (Bapak Edy Liswani, SE. M.Si) yang telah membimbingku tiada henti-hentinya dan telah banyak mengajarku untuk menyelesaikan skripsi ini semoga Allah akan membalas segala amal kebbaikannya.*
- ❖ *Saudara-saudraku terkasih (Martini Am.Keb, Hendru Wati S.pd dan Bobby dan A. Rijal HS) yang selalu mendukung dan memberi semangat dalam meraih cita-citaku*
- ❖ *Seseorang yang aku sayang (Apriyanti Am.Keb) yang selalu membantuku dan mendo'akanku serta memotivasi keberhasilanku dalam menyelesaikan skripsi ini.*
- ❖ *Teman-temanku (dedi, diki, deki, miky, andre, ijal, arif) dan paket 01*
- ❖ *Rekan-rekan seperjuangan dan sealmemater Hijau ku tercinta yang selalu bersama.*

PRAKATA

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillah segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Columbus Unit Betung Kabupaten Banyuasin dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addinul Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan/karyawati
2. Bapak Drs, Fauzi Ridwan S.E., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan/karyawati.
3. Hj. Maftuhah, S.E, M.Si selaku Ketua program studi manajemen.
4. Edy Liswani, S.E. M.Si selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran membimbing dan memberi arahan serta masukan yang amat berguna hingga terselesaikan skripsi ini.

5. Mismiwati Abdullah, S.E, M.P selaku dosen pembimbing akademik yang selama ini mengarahkan penulis dalam menjalankan kuliah sampai dengan menyelesaikan kuliah.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di universitas ini. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi..
7. Ayahanda (Hairul Saleh) dan Ibunda (Mardiana) yang selalu mendo'akan dan mendukungku sampai akhirnya bisah menyelesaikan skripsi dengan baik.
8. Saudra-saudaraku (Martini Am.Keb, Hendra Wati, S.Pd, Bobby, A.Rijal)
9. Seseorang tersayang Apriyanti, Am.Keb yang selalu memberikan dukungan dan do'a untuk kesuksesan serta dalam menyelesaikan studi S1
10. Sahabatku KKN posko 258 Kelurahan Sungai Selincah Kalidoni yang telah memberikan supot dan dukungan serta do'anya untuk kesuksesanku.
11. Teman-temanku di kampus Dedi, deki, diki, miky, ijal, andre dll yang selalu mengisi hari-hari penulis dalam canda tawa yang membantu proses terselesaikannya skripsi ini dan teman-teman Manajemen Paket 01 2012
12. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2012 yang telah banyak membantu serta dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.

13. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatusatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis hanya dapat berdo'a atas segala jasa yang telah diberikan, semoga amal ibadah kita diterima oleh Allah SWT, Aamiin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Palembng, 4 Maret 2016

Penulis,

Peri.H

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN/COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya	9
B. Landasan Teori	10
1. Produktivitas	10
2. Kompensasi	15
3. Lingkunga kerja	19
C. Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi Penelitian	23
C. Operasionalisasi Variabel	24
D. Populasi dan Sampel	25
E. Data yang Diperlukan	26
F. Metode Pengumpulan Data	27
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	28

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	34
B. Pembahasan Hasil Penelitian	45
C. Pembahasan.....	65

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	68
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel 24
Tabel III.2	jumlah karyawan bersarkan jabatan..... 25
Tabel IV.2	Hasil Pengujian Validitas 46
Tabel IV.3	Hasil Pengujian Reliabilitas 47
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 47
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 48
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 49
Tabel IV.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 49
Tabel IV.8	jumlah Gaji yang diterimah sesuai tingkat jabatan 50
Tabel IV.9	upah yang diberikan sesuai dengan jam kerja 51
Tabel IV.10	insentif diberikan apa bila produktivitas melebihi standar... 52
Tabel IV.11	suhu udara yang terjadi sangat panas 53
Tabel IV.12	suara bising yang terjadi disetiap ruangan 54
Tabel IV.13	keamanan kerja yang sangat baik 55
Tabel IV.14	pendidikan karyawan rata-rata tinggi 56
Tabel IV.15	keterampilan yang dimiliki karyawan masih rendah 57
Tabel IV.16	jaminan sosial yang diberikan belum merata 58
Tabel IV.17	Hasil Uji Regresi Linier Berganda 59
Tabel IV.18	Hasil Pengujian Hipotesis F 60
Tabel IV.19	Hasil Uji t (parsial) 62
Tabel IV.20.	Uji Determinan..... 63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar IV.1 Struktur Organisasi	36

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Data Kuesioner
- Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 3 Frekuensi Data
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 Reliabilitas Data
- Lampiran 6 Hasil Uji Regresi berganda
- Lampiran 7 uji determinan
- Lampiran 8 uji hipotesis Uji F dan Uji t
- Lampiran 9 Tabel t
- Lampiran 10 Tabel F
- Lampiran 11 Tabel r
- Lampiran 9 Surat Keterangan Riset
- Lampiran 10 Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11 Sertifikat Lulus Mengaji
- Lampiran 12 Sertifikat Toefel

ABSTRAK

Peri.H/212012023/ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT Columbus Unit Betung Kabupaten Banyuasin.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja secara Simultan dan Parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan PTColumbus Unit Betung Kabupaten Banyuasin.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Produktivitas (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Columbus Unit Betung Banyuasin yang berjumlah 60 orang karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Kemudian, terlebih dahulu kuisioner diuji dengan uji validitas dan riabelitas. teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t, R^2

Hasil regresi memperoleh persamaan $Y = 4.680 + 0.168 X_1 + 0.764 X_2$ yang artinya produktivitas dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Hasil uji F memperoleh F_{hitung} (5.846) artinya ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas. hasil uji t variabel kompensasi memperoleh t_{hitung} (9.167) dan variabel lingkungan kerja memperoleh t_{hitung} (3.786). artinya kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Columbus Unit Betung kabupaten Banyuasin.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas

ABSTRACT

Peri.h/212012023/The influence of compensation and work environment on the employee productivity PT. Columbus Betung Unit Banyuasin.

The purpose of this study was to determine the effect and partially on employee productivity PT.Columbus Betung Unit Banyuasin.

The variables used in this study compensation (X_1), work environment (X_2) and productivity (Y). The population in this study were all employees PT Columbus Banyuasin Betung Unit of 60 employees and the entire population sampled. This type of research used in this research is descriptive qualitative and quantitative.

Then the first questionnaire was tested by validity and reabilitas teknik analysis used is multiple linear regression, hypothesis testing using the F test, t test, and R^2 .

Results obtained regression equation $Y=4.680+0.168 X_1+0.764 X_2$ which means that productivity is affected by the compensation and work environment. The test results obtained F_{count} (5.846) this mean that there is the influence of compensation and working environments simultaneously on productivity. The test results obtained compensation variabel t_{count} (9.167), and working environment variables obtained t_{count} (3.786), this means that the compensation and work environment partially influence on employee productivity PT Columbus Unit Betung Banyuasin.

Keyword: Compensation, Work Environment, And Productivity

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengelolah semua sumber daya manusia yang di milikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. dapat dilihat bahwa dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagai mana seseorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada bagai mana seorang pimpinan medesaian sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Desain yang sudah dibuat tersebut diharapkan mampu mengkoordinir keinginan-keinginan para pegawai serta koordinasi antara pegawai dan pimpinan serta antar pegawai. Melalui sekema yang tepat diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kinerja para pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu contoh dari sumber daya tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawan yang memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja, apabila sumber daya

yang dimiliki tidak bekerja secara maksimal maka sulit bagi perusahaan untuk berkembang dan bertahan hidup di era global seperti ini. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mengelolah dan mengembangkan sumber daya dengan efektif dan efisien agar tercapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Hal ini dapat di lihat dari produktifitas kerjanya yang tinggi, produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*), Nawawi dalam buku Tjuju Yuarsih (2009:157). Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:41) produktivitas adalah perbandingan antara masukan (*input*) dan hasil (*Output*). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dengan system kerja, teknis produksi, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan tenaga kerja atau karyawan mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu yang dapat di lakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya tersebut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai

imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan, Malayu S.P. Hasibuan (2002:118). Tetapi pemberian kompensasi ini haruslah dilakukan dengan sistem yang baik, agar dapat menjadi faktor motivasi bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan, sistem kompensasi yang baik yaitu berdasarkan jenis-jenis kompensasi yaitu: sistem waktu, sistem hasil, dan sistem borongan. Kompensasi yang baik juga harus mempertimbangkan kelayakan kompensasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup para karyawan. Setidaknya kebutuhan hidupnya terpenuhi serta diberikan penghargaan yang tinggi terhadap prestasi kerjanya, hal ini diyakini mampu memacu produktivitas kerja para karyawan.

Selain kompensasi Produktivitas juga dapat dipengaruhi oleh Lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok, Sedarmayanti (1991:1). Dengan melihat adanya korelasi fisik terhadap mental, maka perusahaan perlu mendesain lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat dilihat dari beberapa indikator anatara lain penerangan. Penerangan haruslah memadai sehingga tingkat daya pengelihatan karyawan akan benar-benar memadai sehingga karyawan merasa nyaman dan fokus pada pekerjaan. suhu udara haruslah dalam kondisi dingin dan sejuk jangan sampai karyawan merasa kepanasan dan kelelahan karena itu dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan. kelembaban udara harusla masuk keruangan sehingga tidak menyebabkan kepanasan. ruang gerak haruslah

baik jangan sampai ruangan tempat karyawan bekerja sempit dan susah bergerak, karena itu jelas mengganggu pergerakan dan kenyamanan karyawan, dan keamanan faktor yang sangat penting karena itu sangat menyangkut dengan keselamatan hidup karyawan, oleh karena itu perusahaan haruslah bisa memberi rasa aman dan nyaman bagi kelangsungan hidup karyawan dalam bekerja.

PT.COLUMBUS merupakan perusahaan dagang yang bergerak di bidang elektronik cash dan kredit. Didalam kegiatan usahanya perusahaan melakukan pembelian barang dari distributor atau agen dan dijual kepada konsumen (masyarakat) baik secara tunai maupun secara kredit. Dalam ilmu ekonomi yang melakukan penjualan barang adalah seorang *marketing* (Sales) baik menjual secara langsung ataupun tidak langsung dan yang melakukan penagihan atas barang kredit adalah *defcolector*. Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa perusahaan benar-benar harus mampu membuat karyawan merasa nyaman, termotivasi dan bersemangat dalam bekerja agar tercapai tujuan perusahaan. oleh karena itu PT.COLUMBUS harus memperhatikan bahwa kompensasinya memenuhi kriteria layak dan cukup, demikian juga halnya dengan sistem kompensasi yang menghargai prestasi kerja akan dapat pula meningkatkan produktifitas kerja. Setiap karyawan akan giat bekerja apabila perusahaan memberikan penghargaan kepada usaha giat yang dilakukannya, dan apabila karyawan bekerja dengan giat dengan berasumsi bahwa semua sumber daya perusahaan lainnya turut mendukung salah satu adalah lingkungan kerja yang baik, maka akan terlihat produktifitas kerja

yang tinggi. Seperti karyawan yang bertugas menjual barang (sales), apa bila mereka tidak mendapatkan kompensasi terhadap hasil penjualannya, maka mereka akan malas untuk melakukan penjualan barang kembali, jelas ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya selain kompensasi, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan secara umum.

Standar gaji yang diterima oleh karyawan tetap maupun karyawan biasa di PT.Columbus Unit Betung masih dibawah standar UMR dimana gaji yang diterima masih sangat memprihatinkan apa lagi tunjangan maupun insentif terkadang sulit untuk didapat sedangkan mereka dituntut bekerja memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Contoh permasalahan tersebut dapat dilihat dari *Collections* (pendapatan perusahaan dari penjualan per bulannya) yang biasanya pendapatan Rp.1.000.000.000,-/bulan menurun Menjadi Rp.800.000.000,-/bulan dan begitupun dari segi penjualan yang biasanya dalam satu bulan dapat menjual Rp.1.200.000.000,-/bulan menurun menjadi Rp.870.000.000,-/bulan. Hal ini bukan disebabkan berdasarkan kompensasi yang rendah diberikan perusahaan terhadap karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan menurun.

Dari segi Lingkungan kerja yang terjadi pada PT.Columbus Unit betung setiap ruangan hanya diberikan kipas angin hanya ruangan manajer yang memakai AC (pendingin Ruangan), selain ruang kerja yang panas dan kelembaban udara yang tidak memadai suara gaduh juga sangat kental terdengar kedalam ruangan sehingga mengakibatkan karyawan tidak nyaman dalam memenuhi target perusahaan. Selain itu setiap pagi pimpinan selalu

marah-marah kepada para bawahannya yang mendapat tagihan sedikit atas penjualan barang pada hal mereka sudah bekerja secara maksimal bukan hanya tim collector tim penjualan tak luput dari kemaraan pimpinan yang menjual barang sedikit juga dimarahi. Pada hal karyawan yang bekerja dalam tekanan dan diskriminasi peminanan jelas mempengaruhi mentalitas karyawa. Hal ini jelas berpengaruh terhadap pekerjaan mereka dan jelas tingkat produktivitas kerja karyawan juga ikut menurun dan target yang ditetapkan perusahaan juga tidak tercapai. sementara itu keterampilan tenaga kerja di PT.Columbus juga masih dibawah standar hal ini dapat dilihata dari profsek keseharian karyawan dimana karyawan yang melakukan penjualan barang satu orang hanya mampu mengorder rata-rata 1-2 barang saja jelas ini mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. sementara itu target perusahaan untuk 1 orang karyawan itu dalam satu 1 bulan yaitu Rp.30.000.000 jadi kesimpulannya jika karywan rata-rata menjualan barang 1 s/d 2 dengan nominal $Rp.800.000 \times 30 \text{ hari} = Rp.24.000.000$ artinya Karyawan tersebut kurang Rp.6.000.000 itu belum memenuhi target perusahaan untuk satu bulan. Hal ini terjadi karena perusahaan jarang melakukan pelatihan karyawan sehingga kemampuan karyawan dalam melakukan penjualan barang sangat minim dan merugikan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai kompensasi dan lingkungan kerja di PT.Columbus Unit Betung Kabupaten Banyuasin. dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan**

Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT.Columbus Unit Betung Kabupaten Banyuasin”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Columbus Unit Betung Kabupaten Banyuasin ?
2. Adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan PT.Columbus Unit Betung Kabupaten Banyuasin ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, maka Tujuan dalam Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Columbus Unit Betung Kabupaten Banyuasin?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan PT.Columbus Unit Betung Kabupaten Banyuasin?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat membuktikan sendiri teori-teori mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di dalam dunia kerja (perusahaan) yang penulis dapatkan pada saat perkuliahan dan sangat bermanfaat sekali dikemudian hari.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai acuan atau bahan masukan yang dapat di pergunakan di dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan efektif dan efisien, dan menetapkan kebijakan kompensasi karyawan dan memperbaiki lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat dijadikan salah satu sumber referensi penelitian untuk selanjutnya, khususnya yang memiliki topik yang relatif sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sejenis ini pernah dilakukan oleh Ardiansyah Putra (2010) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Astra Honda Motor Pangkalan Balai Banyuasin. Rumusan Masalah Adakah pengaruh kopensasi terhadap produktivitas kerja karywan. penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan alat ukur berupa kuesioner, yang item-item pertanyaannya didasarkan pada beberapa referensi tentang pengukuran dan produktivitas. Analisis dilakukan secara kualitatif deskriptif dengan uji korelasi kanonik. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa kompensasi yang dianggap kurang oleh karyawan adalah masalah kompensasi langsung, untuk kompensasi terhadap kinerja hanya jenis kompensasi non-finansial yang berpengaruh positif terhadap hasil kinerja pada level staff biasa. Namun pada level senior staff kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Untuk kompensasi non-finansial dalam peneliti ini tidak berpengaruh terhadap produktivitas baik di level staff biasa maupun level senior staff.

Penelitian sejenis ini juga pernah dilakukan oleh Yuniarti (2012) pengaruh sistem kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Astra Agro Lestari Tbk Deli serdang. Rumusan Masalah adakah pengaruh sistem kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini

penulis menggunakan teknik pengumpulan data studi literatur dan penelitian langsung ke lapangan dengan dengan melakukan wawancara dan peninjauan secara langsung terhadap aktivitas perusahaan. Analisis dilakukan dengan uji korelasi rank spearman. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelaksanaan kompensasi sudah berjalan dengan efektif, dilihat dari nilai rata-rata yaitu sebesar 4.566 yang termasuk kategori sangat baik. Untuk produktivitas kerja karyawan terlihat baik dengan nilai rata-rata 4.702 termasuk kategori sangat baik. Sedangkan besaran pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dari nilai koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,71 artinya pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat. Kemudian diperoleh nilai koefisien sebesar 50,41%, sisanya 49,59% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Landasan Teori

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Tjutju Yuniarsih (2009:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan individu atau kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Menurut Nawawi dalam Tjutju Yuniarsih (2009:157) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*).

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:41) Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

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

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2005:127) mengemukakan secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitungan antara

jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung, sumber tersebut dapat berupa:

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sedermayanti (2001:72) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sikap Mental (Motivasi kerja, Disiplin kerja, Etika kerja)
- 2) Pendidikan yaitu pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.
- 3) Keterampilan yaitu apa bila karyawan terampil maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.
- 4) Manajemen yaitu berkaitan dengan sistem yang diterapkan manajemen, apa bila tepat maka akan menimbulkan semangat yang tinggi.
- 5) Hubungan industrial pancasila yaitu (menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi, menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan dinamis, menciptakan harkat dan martabat pegawai).

- 6) Tingkat penghasilan yaitu apa bila penghasilan tinggi maka konsentrasi dan semangat kerja tinggi.
- 7) Gizi dan kesehatan yaitu apa bila badan kuat dan gizi sehat maka akan timbul semangat yang tinggi.
- 8) Jaminan sosial yaitu apa bila jaminan sosial diberikan pada karyawan maka pengabdian dan semangat kerja.
- 9) Lingkungan dan iklim kerja yaitu mendorong pegawai senang bekerja, Sarana produksi, Teknologi dan Kesempatan berprestasi.

Menurut Pandji Anoraga (2005:56-60) ada sepuluh (10) faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Upah yang baik
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- 4) Etos kerja
- 5) Lingkungan atau sarana yang baik
- 6) Promosi dan perkembangan diri karyawan
- 7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- 8) Perhatian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- 9) Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja dan disiplin kerja yang keras

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari seiyap katyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau perjam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah kedalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang didapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan, 2005:262 dalam jurnal GD. Wayan Darmadi).

Menurut Gasperesz dalam Tjutju Yuniarsih (2009:163) ada beberapa kondisi prasyarat dalam pengukuran produktivitas antara lain :

- 1) Pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas. Berbagai masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya.
- 2) Pengukuran produktivitas dilakukan pada sistem industri secara keseluruhan.
- 3) Pengukuran produktivitas kerja seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri, dengan demikian pengukuran bersifat partisipatif.
- 4) Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta diagram-diagram, tabel-tabel perhitungan statistik.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas adalah:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2002:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan.

Menurut Gary Dessler (2007:46) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Malayu Hasibuan (2000:128) sistem kompensasi ada tiga jenis, yaitu :

- 1) Sistem waktu : Besarnya gaji/upah dalam sistem ini ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.
- 2) Sistem hasil (Out put) : Besarnya upah dalam sistem ini ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti potong, meter,

liter dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan.

- 3) Sistem Borongan : Suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, proses pengerjaannya relatif lama, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Menurut Nawawi (2008:316) kompensasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

- 1) Kompensasi Langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji dan upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
- 2) Kompensasi Tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi atau perusahaan.

c. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P.Hasibuan (2002:121) antara lain sebagai berikut :

- 1) Ikatan kerjasama
Dengan pemberian gaji maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pimpinan dan karyawan, karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sedangkan pimpinan memberikan gaji sesuai dengan perjanjian.
- 2) Kepuasan kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif
Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *quillified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah untuk memotivasi karyawannya.
- 5) Stabilitas karyawan
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
- 6) Disiplin
Dengan pemberian balas jasa cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik.
- 7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi yang dikemukakan oleh Malayu S.P.Hasibuan (2000:128) antara lain:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan untuk membayar
- 3) Organisasi buruh
- 4) Produktivitas
- 5) Pemerintah
- 6) Biaya hidup
- 7) Posisi jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja
- 9) Kondisi perekonomian nasional

e. Indikator-indikator Kompensasi

Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2012: 86) indikator-indikator kompensasi yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Upah
- 3) Insentif
- 4) Asuransi
- 5) Fasilitas Kantor

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (1991:1).Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) meyakini secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

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

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

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

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

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

c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedermayanti (1996:5) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain:

1) Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberi arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik.

2) Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakahla ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan terbaiknya sehingga menciptakan hasil yang optimal.

3) Suara bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi karena suara bising mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang.

4) Ruang gerak

Tata ruang yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Ruang kerja hendaknya didesain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan bagi para karyawan.

5) Keamanan kerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan akan tercipta bila semua elemen yang ada diperusahaan secara bahu membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

C. Hipotesis

- 1) Ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.COLUMBUS unit Betung Kabupaten Banyuasin.
- 2) Ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara (Parsial) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.COLUMBUS unit Betung Kabupaten Banyuasin.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:6) jenis penelitian berdasarkan tingkat Eksplanasinya penelitian ini menggunakan bentuk penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada pada saat sekarang berdasarkan data-data. Maka penelitian deskriptif juga akan menyajikan data, menganalisa, dan menginterpretasikan, dan dapat juga bersifat komparatif dan asosiatif. Oleh karena itu, didalam penelitian ini akan mengumpulkan data tentang permasalahan yang diteliti lalu diuraikan, digambarkan, diinterpretasikan secara rasional dan diambil kesimpulan dari penelitian tersebut. Sedangkan, kualitatif adalah data yang berhubungan dengan kategorisasi, karakteristik atau sifat variabel. Misalnya, baik – sedang – kurang. Data kualitatif biasanya tidak berhubungan dengan angka-angka dan sering tidak dikaitkan dengan analisis statistik. Oleh karena itu, sering disebut data non statistik dan Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. COLUMBUS Unit Betung Kabupaten Banyuasin. Yang berkedudukan di Jl. Palembang-Betung Km.65, Kelurahan Rimbah Asam Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan.

C. Overasionalisasi Variabel

Tabel III.1

Variabel, Definisi Variabel, Indikator

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator
Kompensasi (X_1)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan PT.Columbus unit betung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan PT.Columbus Unit Betung	1.Gaji 2.Upah 3.Insentif
Lingkungan Kerja (X_2)	keseluruhan alat pekakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana karyawan PT.Columbus Unit Betung bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok.	1. suhu udara 2.suara bising 3.keamanan kerja
Produktivitas (Y)	Perbandingan antara hasil yang diperoleh PT.Columbus Unit Betung Banyuasin (<i>output</i>) dengan sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (<i>input</i>)	1. Pendidikan 2. Keterampilan 3. Jaminan sosial

Sumber : Gagasan penulis berdasarkan Teori,2016

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008 : 115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.COLUMBUS Unit Betung Banyuasin yang berjumlah 60 orang dengan catatan tidak termasuk pimpinan sebanyak 5 orang.

Tabel II

Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Supervisor	3	5 %
2	Accounting	6	10 %
3	Colektor	7	11,7 %
4	Surveyor	5	8,3 %
5	Sales	35	58,3 %
6	Sopir	4	6,7 %
Total Karyawan		60	100 %

Sumber: PT.Columbus Unit Betung

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008 : 116), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 60 orang karyawan

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling (simpling jenuh)*. Menurut Sugiyono (2008:122) *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Data yang diperlukan

Menurut Nur dan Bambang (2004:146-149), data penelitian pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dalam bentuk jawaban dari kuisisioner.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dan dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan, buku-buku, jurnal-jurnal dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini. Data yang dibutuhkan antara lain sejarah dan perkembangan perusahaan, jumlah karyawan dan lain sebagainya yang mendukung penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu jawaban dari kuisisioner dan Data Sekunder yaitu jumlah karyawan dan struktur organisasi.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009: 402-425), dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Interview (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian.

2. Kuisisioner (angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

3. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner dan dokumentasi.

G. Analisis dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2009:13-14) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a. Analisis Kualitatif adalah suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar atau data non statistik.
- b. Analisis Kuantitatif adalah suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan pengujian statistik dari hasil kuisisioner kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan dengan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain, analisis kuantitatif terlebih dahulu digunakan kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif. Analisis Kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuisisioner dengan menggunakan tabulasi (tabelaris) yang berupa penilaian dari hasil pengisian kuisisioner.

Menurut Sugiyono (2009: 132:136) berbagai skala yang dapat dipergunakan untuk penelitian, yaitu:

- 1) Skala *Likert*
- 2) Skala gutman

3) *Rating Scala*4) *Semantic deferential*

Pada penelitian ini skala yang digunakan adalah skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan. Jawaban pada skala ini dapat berupa kata-kata antara lain:

Sangat Setuju	=SS
Setuju	=S
Ragu-Ragu	=RR
Tidak Setuju	=TS
Sangat Tidak Setuju	=STS

Untuk keperluan analisis dikuantitatifkan menjadi :

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Ragu-Ragu	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Kuisisioner dikatakan valid jika butir-butir pernyataan didalamnya mampu mengungkapkan sesuatu yang benar diukur kuisisioner tersebut.

Artinya kuisioner tersebut mampu mengungkapkan objek atas dasar karakteristik yang diukur (Sugiyono 2009: 172). Untuk menguji tiap validitas tiap variabel dilakukan analisis item, yaitu mengkorelasikan tiap butir pertanyaan. Adapun kriteria penelitian yaitu item pertanyaan-pertanyaan dianggap valid jika nilai validitasnya lebih besar dari nilai korelasi tabel SPSS pada tingkat signifikan 0,05 jumlah sampel 60.

b. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuisioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Cronbach's Alpha sangat cocok digunakan pada sekor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau sekor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan 0,6.

3. Teknik Analisa

a. Uji Regresi Linier Berganda

Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Columbus Unit betung, digunakan metode analisis Regresi linier berganda. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program *software* SPSS versi 22.00.

Regresi Linier Berganda $y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan: Y :Produktivitas
 X_1 :Kompensasi
 X_2 :Lingkungan Kerja
 a : Nilai Konstanta
 b_1b_2 :koefisiensi regresi variabel X
 e : Error

b. Uji Hepotesis

1) Uji F (Pengujian Simultan)

Penguji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel produktivitas. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan.

H_a = Ada pengaruh kompenasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.

b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan Probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Dimana F_{tabel} ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = N - K$, dimana $N =$ jumlah sampel dan $K =$ jumlah variabel.

c) Menarik Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2) Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi langsung dan Lingkungan kerja secara parsial terhadap variabel produktivitas. uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0 =$ Tidak ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas secara parsial.

$H_a =$ Ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas secara parsial.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika t hitung $>$ t tabel dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berarti ada pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja.
- b) Jika t hitung $<$ t tabel dan Probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% maka H_o diterima dan H_a ditolak berarti kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Dimana t tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df = N - K$.
- c) Menarik Kesimpulan
 H_o ditolak dan H_a diterima jika t hitung $\geq t$ tabel pada $\alpha = 5\%$
 H_o diterima dan H_a ditolak jika t hitung $<$ t tabel pada $\alpha = 5\%$

b. Koefisien Determinan

Koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT Columbus Unit Betung Kabupaten Banyuasin.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Columbus

Berdirinya PT Columbus diprakarsai oleh adanya perkembangan dunia ekonomi dan usaha di Indonesia dewasa ini, khususnya bidang perdagangan secara *Chas* dan *credit* sehingga PT Columbus Group mempunyai cita-cita, visi dan misi untuk menjadi yang terbaik dan terbesar dalam bidangnya. Hal tersebut berawal dari adanya suatu ilham, ide, gagasan, dan nilai yang cemerlang atas tokoh yang legendaris dunia, penemuan benua amerika yaitu COLUMBUS, hal itu sejalan dengan pikiran, jiwa dan tindakan untuk senantiasa menyakini dan mengedepankan kejujuran, keberanian, kedisiplinan, dedikasi, keyakinan yang serta moral dalam memperjuangkan cipta, karya, guna mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan bersama.

Berdiri pada tanggal 7 juli 2001, berawal dari tokoh Columbus yang berada di jalan Letkol Iskandar No 31 D Palembang yang dilahirkan oleh Z.Haris Nasution, Basuki Lidin dan Darma Sihombing hingga kini menjadi berkembang pesat dan menjadi PT Columbus dengan beberapa cabang salah satunya Cabang Betung. Selalu ingin menjadi pertama diartikan bahwa Columbus harus menjadikan yang pertama berkenan dihati konsumen, masyarakat dan pemimpin (leader) dalam bidang usahanya, menjadi pembeda diartikan bahwa Columbus harus senantiasa mempunyai nilai tambah (*Value*

added) dalam memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan masyarakat.

Status badan hukum PT Columbus memberikan peluang yang sangat besar untuk melakukan pengembangan kegiatan usaha, sehingga sampai sekarang ini PT Columbus semakin berkembang pesat dengan memiliki beberapa cabang diwilaya indonesia. PT Columbus dapat menciptakan peluang tenaga kerja yang baru untuk para pengangguran supaya dapat bekerja di PT Columbus.

Sementara itu PT Columbus mengembangkan usahanya diwilayah Betung Banyuasin dan diresmikan PT Columbus Cabang Betung pada tahun 2007 yang beralamatkan di Jl,Palembang-Betung KM.65 kelurahan Rimbah Asam Kecamatan Betung Kabupaten Banyuasin. Dengan menyewakan 2 ruko untuk kegiatan perkantoran perusahaan dan sampai sekarang PT Columbus Cabang betung terus berkembang sampai dengan sekarang.

2. Tujuan Perusahaan (Visi dan Misi PT Columbus)

PT Columbus Betung memiliki visi dan misi untuk meningkatkan perkembang usahanya. Visi dan misi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi perusahaan terbaik dibidangnya dan selalu menjadi nomor satu dikota dimana unit bisnis itu berada. Peduli terhadap kebutuhan masyarakat.

b. Misi

Menjadi karyawan Columbus yang berbudaya dan sejahtera.
Membangun Net work di 25 kota dalam 10 tahun. Menyediakan barang bermutu, berkualitas, bergaransi dan purnajual yang baik.
Menjadikan nasabah sebagai mitra usaha.

3. Struktur Organisasi PT Columbus

Struktur organisasi pada PT Columbus Betung dapat dilihat pada:

Tabel IV.1: Struktur Organisasi PT Columbus



Sumber: PT Columbus Unit Betung Kabupaten Banyuasin

4. Deskripsi Jabatan (Job Description)

a. Kepala Cabang

- 1) Bertanggung jawab kepada *steak holder* dilaporan keuangan pada setiap bulan.
- 2) Mengkoordinasi dengan kantor pusat dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen.

- 3) Melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dengan dibantu oleh *key person* pada setiap departemen.
- 4) Melaksanakan sebagian kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh kantor pusat.

b. *Head Collection*

- 1) Bertanggung jawab secara menyeluruh terhadap kegiatan *collection* yang telah ditetapkan oleh departemen *collection*.
- 2) Mengawasi dan mengontrol setiap personal yang ada
- 3) Mengawasi piutang dagang perusahaan agar tetap tertagih tiap bulannya oleh *colector*.
- 4) Mengejar target *colection* setiap bulannya agar sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.

c. *HRD*

Merekrut sumber daya manusia dan bertanggung jawab mengkoordinir sumber daya tersebut.

d. *Head Marketing/suvervesor*

- 1) Bertanggung jawab secara menyeluruh terhadap kebijakan perusahaan didepartemen marketing kepada kepala cabang.
- 2) Mengejar target setiap bulannya.
- 3) Melaksanakan fungsi-fungsi manajemen secara keseluruhan.

e. *Head Accounting and Finance*

- 1) Bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai tugas-tugas dari masing-masing *staff accounting* kepada kepala cabang.

- 2) Melaksanakan kebijakan yang sudah ditetapkan didepartemen *accounting*.
- 3) Membuat dan memberikan laporan keuangan setiap bulannya kepada kepala cabang dan *steak holder*.

f. Koor Colector (Colector)

Bertugas dilapangan yang datang kerumah konsumen satu persatu untuk menagih.

g. Koor Analist (surveyor)

- 1) Melakukan *survey* tentang kelayakan kredit terhadap konsumen.
- 2) Menuntaskan *survey* konsumen 1×24 jam terhadap order yang masuk dari marketing.
- 3) Bertanggung jawab terhadap *head colection* mengenai tugasnya dengan mengacu pada target penjualan perwilaya.

h. Koor A/R (Koordinasi Account Receiveble)

- 1) Mengawasi piutang dagang perusahaan agar tetap tertagih tiap bulanya sesuai jatuh tempo, sesuai dengan wilaya pertanggung jawaban maing-masing koordinasi AR
- 2) Membuat kuitansi setiap hari yang akan dibawah oleh colector untuk ditagih ke konsumen sesuai dengan wilaya masing-masing.
- 3) Membuat rekapitan kuitansi yang dibawah oleh colector pada daftar penyerahan ke instansi (DPK) sesuai dengan *colector* masing-masing.

- 4) Membantu *colector* apa bila dilapangan menemukan kendala.

i. Administrasi mareketing

- 1) Melakukan *input* order yang dihasilkan oleh *marketing* secara harian kemudian menyerahkan kepada analis.
- 2) Melakukan *input* order yang sudah *disurvey* oleh analis setiap hari.
- 3) Merekap data order yang sudah terkirim ke konsumen berdasarkan faktur dari *accounting* setiap hari.
- 4) Merekap data penjualan barang per merk atau nama *marketing*.
- 5) Memberikan laporan data penjualan setiap hari ke kepala cabang, kantor pusat, dan head *marketing*.

j. Gudang

- 1) Melakukan koordinasi dengan *purchasing* mengenai kebutuhan barang.
- 2) Mencatat barang barang yang kurang dan melaporkan kebagian pembelian
- 3) Memberikan info barang yang ada digudang kemarketing untuk dijual.
- 4) Melakukan penerimaan barang secara *crosslet* secara kualitas dan kuantitas (sesuai PO yang dibuat *purchasing*) dari *supplier*.
- 5) Melakukan pengiriman barang kepada konsumen sesuai faktur yang dibuat oleh fakturisasi.

k. Purchasing

- 1) Mencari produk unggulan yang bisah dijual dengan harga dan kualitas yang bisa bersaing.
- 2) Melakukan negosiasi dengan *supplier* masalah *delivery* dengan jangka waktu pembayaran.
- 3) Koordinasi dengan bagian gudang mengenai jumlah stok yang ada digudang.
- 4) Melakukan order barang ke *supplier* sesuai dengan kebutuhan atas persetujuan head *marketing*.
- 5) Membuat jadwal pembayaran baik kas atau giro terhadap *supplier* yang sudah jatuh tempo.
- 6) Memberikan laporan pembelian secara bulan kekepala cabang dan kantor.

l. Kasir

Menerima setoran dari *celection* dan *show room* dari konsumen yang bayar.

m. Adm fakturisasi

- 1) Membuat faktur atau surat jalan untuk barang yang akan dikirim ke konsumen.
- 2) Melakukan kontrol atas barang yang betul-betul terkirim atau kebalik dibawa kekantor dalam arti tidak terjual bisa karena orangnya tidak ada, uangnya belum siap, atau alamat tidak jelas.

- 3) Sebelum membuat faktur harus dicek masalah kelengkapan persyaratan kredit, harga barang yang tercantum diaplikasi.

5. Fungsi Yang Terkait

Pada sistem informasi akuntansi pembelian tidak lepas dari bagian-bagian yang terkait didalamnya dengan peran dan fungsi masing-masing bagian yang saling mendukung. Adapun fungsi-fungsi yang terkait pada sistem informasi akuntansi pembelian pada PT Columbus adalah sebagai berikut:

- a. Bagian gudang bertugas mencatat barang-barang yang kurang dan melaporkan kebagian pembelian.
- b. Bagian pembelian melakukan order barang ke supplier sesuai kebutuhan atas persetujuan head *marketing*.
- c. Bagian head *marketing* menyetujui surat order pembelian dan bertanggung jawab secara menyeluruh terhadap kebijakan perusahaan di departemen *marketing* kepada kepala cabang.
- d. Bagian kepala cabang menandatangani atau dokumen yang diterima dari head *marketing* serta bertanggung jawab kepada *stek holder* dilaporan keuangan setiap bulan.
- e. Bagian akuntansi mempunyai tugas untuk membuat laporan pertanggung jawaban keuangan *subdrive*.

6. Formulir/Dokumen yang digunakan

- a. PBK (Permintaan barang kurang) merupakan catatan yang digunakan oleh bagian gudang sebagai pemberitahuan apabila barang digunakan kurang dari 3 unit atau sudah habis.
- b. SPO (Surat *purchases Order*) dokumen yang dibuat oleh bagian pembelian untuk memesan barang kepada *supplier*.
- c. SPB (Surat penerimaan barang) merupakan dokumen yang akan diberikan ke *supplier* apabila barang sudah diterima oleh bagian pembelian.
- d. IP (*Invoice* Pembelian) dokumen yang dibuat oleh *supplier* yang akan diberikan ke bagian pembelian bersama barang.
- e. ST (Surat Tagihan) dokumen yang dibuat oleh *supplier* yang akan diberikan kepada bagian pembelian bersama IP dan barang.
- f. IPB (*Invoice* pembelian barang baru) dokumen yang dibuat karena barang ada yang rusak kemudian ditukar dengan barang yang baru dibuat oleh *supplier*.
- g. LP (Laporan pembelian) dokumen yang digunakan sebagai bukti bahwa bagian pembelian telah melakukan pemesanan barang atau telah membeli barang.

7. Media Promosi Produk Barang

a. Katalog atau Brosur

Digunakan untuk mempromosikan barang kepada konsumen yang dibawah oleh marketing atau tenaga penjual untuk menjual barang

b. Spanduk

Dipasang disetiap toko-toko yang ada dipedesaan atau perkotaan untuk mempromosikan barang kepada konsumen.

c. Media Koran

Setiap hari PT Columbus selalu mempromosikan barang bermutu serta harga yang menarik dimedia koran

8. Catatan yang digunakan

a. Jurnal Umum

Cacatan awal yang dilakukan perusahaan untuk mencatat setiap terjadinya transaksi

b. Jurnal Khusus Pembelian

Catatan yang digunakan untuk mencatat transaksi pembelian.

c. Jurnal Khusus Penegeluaran Kas Catatan yang digunakan untuk mencatat transaksi pengeluaran kas.

9. Gambar Indikator

a. Kompensasi (X_1)

1) Gaji

Jumlah gaji yang diterima oleh karyawan PT Columbus Unit Betung setiap bulan nya sesuai dengan tingkat jabatan.

2) Upah

Jumlah upah yang diterima oleh karyawan PT Columbus Unit Betung sesuai dengan jam kerja

3) Insentif

4) diberikan oleh PT Columbus apa bila Produktivitas kerja karyawan melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan.

b. Lingkungan Kerja

1) Suhu Udara

Suhu udara yang terjadi pada setiap ruangan kerja karyawan PT Columbus sangat panas

2) Suara Bising

Kenyamanan kerja karyawan sangat terganggu dengan suara-suara yang sangat bising

3) Keamanan Kerja

Keamanan kerja yang karyawan PT Columbus sangat baik

c. Produktivitas

1) Pendidikan

Karyawan yang bekerja pada PT Columbus rata-rata pendidikan tinggi.

2) Keterampilan

Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan PT Columbus masih sangat rendah.

3) Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan PT Columbus kepada karyawan masih belum merata.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} dengan menggunakan program SPSS, Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 60 responden, maka r_{tabel} $df = n - 2$ dengan taraf signifikan 5%, $df = 60 - 2 = 58$, maka $r_{tabel} = 0,2787$. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$ dan $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.2
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kompensasi	Pertanyaan1	0,676	0,2787	Valid
	Pertanyaan2	0,508		
	Pertanyaan3	0,173		
Lingkungan Kerja	Pertanyaan1	0,547	0,2787	Valid
	Pertanyaan2	0,541		
	Pertanyaan3	0,337		
Produktivitas Kerja	Pertanyaan1	0,791	0,2787	Valid
	Pertanyaan2	0,730		
	Pertanyaan3	0,444		

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Dari **tabel IV.2** tersebut hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan 0,6.

Tabel IV.3
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Reabilitas</i>	keterangan
Kompensasi	0,752	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,728	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,668	0,60	Reliabel

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja, semua dinyatakan reliabilitas atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

3. Distribusi Responden

a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin jumlah responden dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	33	55%
2	Perempuan	27	45%
Total		60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel IV.4 menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang (55%) dan perempuan sebanyak 27 orang (45%). Jadi karyawan terbanyak adalah laki-laki, Karena yang bekerja pada PT.

Columbus Unit Betung Kabupaten Banyuasin Banyaknya kegiatan kerjanya diluar ruangan.

b. Karakteristik Respoden berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan terakhir jumlah responden dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel IV.5
Karakteristik Respoden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Respoden	Persentase (%)
1	SMP	-	%
2	SMA	28	46,7%
3	D1/D2/D3	10	16,6%
4	S1	22	36,7%
5	S2/S3	-	%
Total		60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel IV.5 menunjukkan bahwa pendidikan karyawan untuk SMA sebanyak 28 orang (46,7%), Diploma sebanyak 10 orang (16,6%), dan S1 sebanyak 22 orang (36,7%). Jadi karyawan terbanyak adalah yang berpendidikan SMA.

c. Karakteristik Respoden berdasarkan Masa bekerja

Berdasarkan masa kerja jumlah responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 1 tahun	9	15%
2	1 - 5 tahun	13	21.7%
3	5-10 tahun	25	41.6%
4	> 10 tahun	13	21.7%
Total		60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel IV.6 menunjukkan bahwa jumlah karyawan berdasarkan masa kerja yang banyak 5-10 tahun berjumlah 25 orang (41.6%) karyawan.

d. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Berdasarkan masa kerja jumlah responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	18-24	15	25%
2	25-35	25	41.7%
3	36-45	20	33.3%
4	46-50	-	-%
Total		60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel IV.7 menunjukkan bahwa usia 18-24 berjumlah 15 orang (25%), usia 25-35 berjumlah 25 orang (41.7%), dan usia 36-45 berjumlah 20 orang (33.3%). Jadi karyawan terbanyak adalah berusia 25-35 tahun. Jadi sudah jelas kalau dilihat dari usianya yang terbanyak maka sesuai untuk angkatan kerja yang berpengalaman adalah usia 25-35 tahun.

4. Distribusi Jawaban Respoden

a. Indikator Kompensasi

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator

Tabel IV.8

Tanggapan responden tentang jumlah gaji yang diterima sesuai dengan tingkat jabatan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	-	%
2	Setuju	4	6,6%
3	Netral	16	26,7%
4	Tidak Setuju	40	66,7%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		60	100%

Sumber: Hasil pengelolaan Data primer, 2016

Tabel IV.8 menunjukkan bahwa karyawan menjawab Setuju 4 orang (6,6%), ragu/netral 16 karyawan (26,7%). Terdapat 40 karyawan (66,7%) yang menjawab tidak setuju. Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi

dari karyawan adalah tidak setuju. Jadi dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan merasa penerimaan gaji tidaklah sesuai dengan tingkat jabatan melainkan hasil kerja menentukan tingkat gaji karyawan pada PT Columbus Unit Betung.

Tabel IV.9

**Tanggapan Responden Tentang Upah Yang Diberikan Perusahaan
Kepada Karyawan sesuai dengan jam kerja**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	-	%
2	Setuju	5	8,3%%
3	Netral	12	20%
4	Tidak Setuju	41	68,3%
5	Sangat Tidak Setuju	2	3,3%
Total		60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan Tabel IV.9 karyawan menjawab setuju sebanyak 5 orang (8,3%), menjawab netral 12 orang (20%). Terdapat 43 orang karyawan mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju (71,6%). Jadi dapat dijelaskan bahwa karyawan merasa jumlah upah yang diterima tidaklah sesuai dengan jam kerja melainkan dengan tingkat kehadiran karyawan setiap bulan.

Tabel IV.10

Tanggapan responden tentang Insentif diberikan apa bila produktivitas kerja karyawan PT Columbus melebihi standar

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	-	%
2	Setuju	3	5%
3	Netral	16	26,7%
4	Tidak Setuju	41	68,3%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Total		60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Tabel IV.10 menunjukkan bahwa karyawan menjawab setuju 3 karyawan (5%), yang menjawab netral 16 karyawan (26,7%). Sedangkan yang menjawab tidak setuju 41 karyawan (68,3%). Responden terbanyak menjawab tidak setuju (68,3%) dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan merasa insentif diberikan PT Columbus tidaklah berdasarkan produktivitas melebihi standar melainkan mencapai standar sudah mendapat insentif.

b. Indikator Lingkungan kerja

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator

Tabel IV.11

Tanggapan responden tentang Suhu Udara yang terjadi pada setiap Ruang Kerja PT Columbus sangat panas

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	6,7%
2	Setuju	29	48,3%
3	Netral	26	43,3%
4	Tidak Setuju	1	1,7%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Total		60	100%

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer, 2016

Tabel IV.11 menunjukkan bahwa karyawan menjawab Sangat setuju dan setuju yaitu 33 karyawan (55%), Sedangkan yang menjawab netral 26 karyawan (43,3%) dan 1 karyawan menjawab tidak setuju (1,7%). Dapat diartikan bahwa karyawan menganggap ruangan kerja PT Columbus memang Sangat panas hal ini mengganggu kerja karyawan PT Columbus.

Tabel IV.12

Tanggapan responden tentang Suara Bising yang terjadi disetiap ruangan PT Columbus sangat mengganggu kenyamanan Karyawan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	5%
2	Setuju	25	41,7%
3	Netral	30	50%
4	Tidak Setuju	2	3,3%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Total		60	100%

Sumber: Hasil pengelolaan Data Primer, 2016

Tabel IV.12 menunjukkan bahwa karyawan menjawab Sangat setuju dan setuju yaitu 28 karyawan (46,7%), Sedangkan yang menjawab netral/ragu-ragu 30 karyawan (50%) dan 2 karyawan menjawab tidak setuju (3,3%). Dapat diartikan bahwa karyawan menganggap suara bising pada PT Columbus tidak terlalalu mengganggu kenyamanan karyawan hal ini dapat lihata dari karyawan yang menjawan netral/ragu-ragu sebanyak 30 karyawan (50%).

Tabel IV.13

Tanggapan responden tentang keamanan kerja yang sangat baik di berikan PT Columbus kepada karyawan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	13,3%
2	Setuju	22	36,7%
3	Netral	29	48,3%
4	Tidak Setuju	1	1,7%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Total		60	100%

Sumber: Hasil pengelolaan Data Primer, 2016

Tabel IV.13 menunjukkan bahwa karyawan menjawab Sangat setuju dan setuju yaitu 30 karyawan (50%), Sedangkan yang menjawab netral/ragu-ragu 29 karyawan (48,3%) dan 1 karyawan menjawab tidak setuju (1,73%). Dapat diartikan bahwa karyawan menganggap benar bahwan keamanan kerja pada PT Columbus memang sangat baik terlihat dari yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 30 karyawan (50%).

c. Indikator Produktivitas Kerja

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator

Tabel IV.14

Tanggapan responden tentang Pendidikan karyawan PT Columbus

Rata-rata pendidikan tinggi

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	41,7%
2	Setuju	16	26,7%
3	Netral	8	13,3%
4	Tidak Setuju	11	18,3%
5	Sangat Tidak Setuju	--	%
Total		60	100%

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer, 2016

Tabel IV.14 menunjukkan bahwa karyawan menjawab Sangat setuju dan setuju yaitu 41 karyawan (68,4%), Sedangkan yang menjawab netral 8 karyawan (13,3%) dan 11 karyawan menjawab tidak setuju (18,3%). Dapat diartikan bahwa Reponden menganggap pendidikan karyawan di PT Columbus memang rata-rata pendidikan tinggi.

Tabel IV.15

Tanggapan responden tentang keterampilan yang dimiliki oleh karyawan PT Columbus masih sangat rendah

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	6,7%
2	Setuju	42	70%
3	Netral	13	21,7%
4	Tidak Setuju	1	1,6%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Total		60	100%

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer, 2016

Tabel IV.15 menunjukkan bahwa karyawan menjawab Sangat setuju dan setuju yaitu 46 karyawan (76,7%), Sedangkan yang menjawab netral 13 karyawan (21,7%) dan 1 karyawan menjawab tidak setuju (1,7%). Dapat diartikan bahwa karyawan menganggap keterampilan yang dimiliki karyawan PT Columbus masih sangat rendah.

Tabel IV.16

Tanggapan responden tentang jaminan sosial yang diberikan karyawan PT Columbus masih belum merata

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	13,3%
2	Setuju	30	50%
3	Netral	21	35%
4	Tidak Setuju	1	1,7%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Total		60	100%

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer, 2016

Tabel IV.16 menunjukkan bahwa karyawan menjawab Sangat setuju dan setuju yaitu 38 karyawan (63,3%), Sedangkan yang menjawab netral 21 karyawan (35%) dan 1 karyawan menjawab tidak setuju (1,7%). Dapat diartikan bahwa karyawan menganggap Jaminan sosial yang diberikan PT Columbus memang belum merata.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

Tabel IV.17
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.680	.128	
	Kompensasi	.168	.018	.192
	Lingkungan Kerja	.764	.019	.833

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil pengelolaan data primer, 2016

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yaitu nilai konstanta (*constant*) sebesar 4.680 koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0.168, dan Lingkungan Kerja sebesar 0.764. dari koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4.680 + 0.168 X_1 + 0.764 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 4.680 (positif), menunjukkan bahwa seandainya kompensasi dan lingkungan kerja bernilai nol (0) maka produktivitas kerja Pada PT.Columbus Unit Betung Kabupaten Banyuasin masih tetap ada kinerja.

Nilai koefisien regresi kompensasi adalah 0.168 (positif), artinya jika ada peningkatan terhadap kompensasi maka mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja karyawan Jika ada penurunan terhadap kompensasi

kecil maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan dengan asumsi lingkungan Kerja tetap.

Nilai koefisien regresi lingkungan Kerja adalah 0.764 (positif) artinya ada peningkatan terhadap Lingkungan Kerja maka mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja karyawan, begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan terhadap lingkungan Kerja maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan dengan asumsi kompensasi tetap.

6. Uji Hipotesis

a. Uji F (Secara Simultan)/Serentak

Anova (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan lingkungan Kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.18 berikut ini:

Tabel IV.18
Hasil Pengujian Hipotesis F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.513	2	20.257	5.846	.005 ^a
	Residual	162.867	47	3.465		
	Total	203.380	49			

a. Predictors: (Constant), kompensasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer, 2016

Berdasarkan Anova tersebut, dapat dilihat bahwa nilai F hitung untuk variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 5.846. sedangkan F tabel dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$. $df_1 = 2-1 = 1$ dan $df_2 = 60-1-1 = 58$ adalah sebesar 4.04.

Pada penelitian ini $F_{hitung} (5.846) > F_{tabel} (4.04)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa ada pengaruh antara kompensasi dan lingkungan Kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis terbukti. Apa bila gaji yang diterima sesuai dengan standar UMR maka produktivitas akan bertambah dan lingkungan juga harus nyaman agar kerja karyawan meningkat.

b. Uji t (Parsial)/Individu

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.19 berikut ini:

Tabel IV.19
Hasil Uji t (parsial)

Model		Coefficients ^a		
		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)		5.322	.000
	Kompensasi	.192	9.167	.007
	Lingkunga kerja	.833	3.786	.017

a. Dependent Variable: produktivitas kerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2016

nilai t tabel dengan taraf nyata (α) = 5% dan $df(n-2) = (60-2) = 58$, adalah sebesar 2.010. Dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan tabel Coefficiensts diatas, dapat dilihat bahawa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 9.167, hal ini berarti $t_{hitung} (9.167) > t_{tabel} (2.010)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan
- 2) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Berdasarkan tabel Coefficients di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 3.786, hal ini berarti $t_{hitung} (3.786) > t_{tabel} (2.010)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian secara parsial hipotesis terbukti.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan Pada PT.Columbus Unit Betung Kabupaten Banyuasin sebagai berikut :

Tabel IV.20
Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 ^a	.199	.165	1.862

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS

Berdasarkan tabel IV.11 tersebut , dapat dilihat nilai *R Square* (R^2) sebesar 0.199 (19.9%), angka tersebut menggambarkan bahwa produktivitas kerja karyawan Pada PT.Columbus Unit Betung Kabupaten Banyuasin. Dapat dijelaskan kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 19.9% sedangkan sisanya merupakan faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Menurut Supranto dalam Yuni (2008:5) koefisien determinasi adalah bagian dari keragaman variabel Y (terikat) yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh keragaman variabel X (bebas), yaitu koefisien yang mengukur besarnya persentase kontribusi variasi X terhadap Y. Dalam penelitian ini nilai R^2 menggambarkan

bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja Karyawan sebesar 19.9 %, artinya jika ada peningkatan terhadap kompensasi dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan Pada PT.Columbus Unit Betung Kabupaten Banyuasin. Sebaliknya jika ada penurunan terhadap kompensasi dan lingkungan kerja maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan Pada PT.Columbus Unit Betung Kabupaten Banyuasin.

C. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat terlihat dari persamaan Regresi sebagai berikut: $Y = 4.680 + 0.168 X_1 + 0.764 X_2$. Artinya kompensasi yang layak diberikan kepada karyawan PT Columbus seperti menaikkan gaji karyawan, insentif di tingkatkan sehingga tercipta kesejahteraan karyawan. Kompensasi diberikan sebagai balas jasa input dan pengorbanan yang diberikan karyawan kepada perusahaan. sedangkan lingkungan kerja yang tenang, bersih dan aman akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Hal ini menimbulkan perasaan tidak bosan, sehingga dengan cara demikian dapat menghindari/mengurangi pemborosan waktu dan biaya sehingga Produktivitas kerja karyawan meningkat.

Hasil uji Hipotesis pertama dengan Uji F regresi meperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(5.846) > (4.04)$ pada taraf signifikansi 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Ditinjau dari Kompensasi, pemberian kompensasi oleh perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan dan keluarganya yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi karyawan dan keluarganya serta bentuk penghargaan perusahaan terhadap karyawan yang sudah menyumbang tenaga dan pikiran kepada perusahaan.

berbagai upaya dilakukan oleh seorang Manager untuk dapat menarik, memelihara maupun memperhatikan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan, perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh tenaga kerja/karyawan pada perusahaan. pemberian balas jasa kepada tenaga kerja secara langsung dapat berupa uang, insentif, komisi hal ini untuk memacu dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi dan insentif yang merata diharapkan seorang tenaga kerja dapat produktif dan bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produktif perusahaan dapat terpenuhi. Ditinjau dari lingkungan kerja, pada umumnya seorang tenaga kerja menginginkan tempat kerja yang cukup tenang, nyaman, aman, dan bersih. Dengan lingkungan yang seperti itu diharapkan tenaga kerja dapat lebih baik, lebih produktif dan bersemangat dalam bekerja. Apa bila karyawan nyaman dan bersemangat dalam bekerja diharapkan produktivitas juga akan meningkat.

Hasil Hipotesis kedua dengan Uji t regresi untuk variabel kompensasi memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.167 > 2.010$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada taraf signifikansi 5%. Artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi produktivitas kerja dan sebaliknya semakin rendah kompensasi maka semakin rendah produktivitas kerja.

Hipotesis kedua sesuai dengan pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2002:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang

barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan.

Hasil Hipotesis ketiga dengan uji t regresi untuk variabel lingkungan kerja memperoleh t hitung $>$ t tabel ($3.786 > t 2.010$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Apa bila terjadi peningkatan terhadap lingkungan kerja maka produktivitas juga akan meningkat dan sebaliknya apa bila terjadi penurunan terhadap lingkungan kerja maka produktivitas juga akan menurun.

Lingkungan kerja mencakup suhu udara, kelembaban udara, ruang gerak, suara bising dan keamanan kerja. Apa bila lingkungan disekitar tempat kerja karyawan suhu udara baik, kelembaban udara memadai, ruang gerak yang baik, dan tidak ada suara bising jelas membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Apa bila karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja, dan jelas apa bila karyawan semangat akan meningkatkan kinerjanya dan produktivitas kerja akan tercapai. oleh karenanya perusahaan harus mampu membuat lingkungan tempat karyawan bekerja aman dan nyaman dengan begitu produktivitas yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang ditelaah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Columbus. Hal ini terbukti dari hasil Uji F yang memperoleh $F_{hitung} (5.846) > F_{tabel} (4.04)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Columbus Unit Betung Banyuasin.
2. Ada pengaruh secara parsial variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini terbukti dari hasil uji t variabel Kompensasi yang memperoleh $t_{hitung} (9.167) > t_{tabel} (2.010)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja memperoleh $t_{hitung} (3.786) > t_{tabel} (2.010)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Columbus Unit Betung Banyuasin.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Columbus. Oleh karena itu pimpinan harus memperhatikan kompensasi karyawan yaitu gaji yang layak sesuai standar UMR, Upah yang layak diberikan sesuai dengan jam kerja, dan insentif yang merata dengan demikian apa bila kompensasi meningkat produktivitas juga akan meningkat. Lingkungan juga harus diperhatikan oleh pimpinan ruangan yang panas harus diberikan pendingin ruangan, suara bising dan keamanan kerja dengan cara memberikan perlindungan kepada karyawan yang bekerja dengan cara pemberian asuransi bagi setiap karyawan karena apa bila lingkungan nyaman dan aman maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi kesepuluh. Jilid (1). Jakarta: PT.Indeks
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. (2010). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Edisi Kedua PT. Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan ketujuh. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Program Strata Satu. (2014). *Pedoman penulisan usulan penelitian dan skripsi*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.
- Putra, Ardiansyah. (2010). *Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Astra Hoda Motor Pangkalan Balai Banyuasin*. Skripsi tidak diterbitkan. Palembang: Program Studi Manajemen, UMP
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono .(2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* .Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Yuniarsih, Tjutju. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

BIODATA PENULIS



Nama : Peri.H

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat/Tanggal Lahir : Taja Mulya, 06 September 1992

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Islam

Alamat Sekarang : Ds.1 Taja Mulya Rt/02 Rw/01 Kelurahan Talang
Jaya Mulya Kecamatan Betung, Banyuasin

Nomor Telpon : 0812-1853-1840

Email : Ferrychakill@yahoo.com

Nama Orang Tua : Ayah : Hairul Saleh
Ibu : Mardianah

Riwayat Pendidikan : SD : SDN.2 Talang Jaya Mulya Betung
SMP : SMP Negri 3 Betung
SMA : SMA PGRI 2 Palembang

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Columbus Unit Betung Kabupaten Banyuasin.

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Informasi yang bapak/ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S-1 di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang. atas kerjasama bapak/ibu, saya sampaikan terima kasih.

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Berilah tanda checklist (\surd) pada jawaban yang bapak/ibu anggap paling sesuai
2. setiap pertanyaan hanya membutuhkan suatu jawaban saja.
3. Berikanlah jawaban singkat pada bagian identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis bapak/ibu

Keterangan :		Skor:
Sangat Setuju	: SS	5
Setuju	: S	4
Netral	: N	3
Tidak Setuju	: TS	2
Sangat Tidak setuju	: STS	1

Profil Responden

1. Jenis kelamin : a. Laki- laki b. Perempuan
2. Usia : a. 18-24tahun c. 36-45tahun
b. 25-35tahun d. 46-50tahun
3. Pendidikan Terakhir : a. SMA/SMP c. STRATA 1
b. D1/D2/D3 d. STRATA 2 DAN 3
4. Masa Kerja : a. <1 tahun c. 5-10 tahun
b. 1-5 tahun d. > 10tahun

Kompensasi (X_1)

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif jawaban				
		SS	S	KS	TS	ST S
1	Jumlah gaji yang diterima sesuai dengan tingkat jabatan					
2	Jumlah upah yang diterima sesuai dengan jam kerja					
3	Pemberian insentif apa bila produktivitas kerja karyawan melebihi standar yang ditentukan					

Lingkungan Kerja (X₂)

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif jawaban				
		SS	S	KS	TS	ST S
1	Suhu udara yang terjadi pada setiap ruangan sangat panas					
2	Suara bising sangat mengganggu kenyamanan karyawan					
3	Keamanan kerja sangat baik pada PT columbia					

Produktivitas (Y)

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif jawaban				
		SS	S	KS	TS	ST S
1	Karyawan columbia rata-rata pendidikan tinggi					
2	Keterampilan yang dimiliki karyawan columbia masih sangat rendah					
3	Jaminan sosial yang diberikan columbia pada karyawan masih belum merata					

Lampiran 2 : Tabel Jawaban Kuesioner

Kuesioner Produktivitas Kerja

Responden	Pertanyaan			Y
	1	2	3	
1.	4	2	5	11
2.	3	5	4	12
3.	4	5	4	13
4.	4	3	4	11
5.	4	4	3	11
6.	3	4	4	11
7.	3	5	4	14
8.	2	4	3	12
9.	4	3	3	10
10.	3	4	3	10
11.	5	3	5	13
12.	3	4	5	12
13.	4	4	4	12
14.	5	3	3	11
15.	5	3	3	11
16.	4	4	5	13
17.	5	4	5	14
18.	4	4	3	11
19.	2	4	5	14
20.	5	4	3	12
21.	2	4	3	12
22.	5	3	4	12
23.	4	4	3	11
24.	4	4	4	12
25.	5	3	4	12
26.	4	4	5	13
27.	5	4	4	13
28.	5	4	3	12
29.	5	3	4	12
30.	4	4	4	12
31.	5	4	4	13
32.	5	4	4	13
33.	2	3	4	12
34.	2	4	4	13
35.	5	4	3	12
36.	5	4	4	13

37.	5	4	4	13
38.	5	4	4	13
39.	5	4	3	12
40.	5	4	4	13
41.	5	4	3	12
42.	5	4	4	13
43..	5	4	4	13
44.	4	3	3	10
45.	2	4	3	12
46.	2	4	4	13
47.	2	4	4	13
48.	2	4	4	13
49.	2	4	4	13
50.	5	4	4	13
51.	4	4	3	11
52.	3	4	4	11
53.	5	5	4	14
54.	5	4	3	12
55.	4	3	3	10
56.	3	4	3	10
57.	2	3	2	13
58.	3	4	5	12
59.	4	4	4	12
60.	5	3	3	11
Total	270	232	228	727

Lampiran

Kuesioner Kompensasi

Responden	Pertanyaan			X1
	1	2	3	
1.	3	2	2	7
2.	2	3	3	9
3.	2	2	2	8
4.	4	2	3	8
5.	2	4	3	10
6.	2	2	2	8
7.	2	2	2	7
8.	3	2	2	8
9.	3	3	2	8

10.	2	2	2	7
11.	2	2	2	8
12.	2	4	4	11
13.	2	4	2	10
14.	2	2	3	8
15.	3	2	2	8
16.	4	2	2	7
17.	2	2	2	7
18.	2	1	2	5
19.	3	2	2	7
20.	2	3	3	8
21.	2	3	4	10
22.	2	2	2	6
23.	3	2	2	7
24.	3	3	3	8
25.	2	3	2	8
26.	2	2	2	7
27.	2	2	2	7
28.	2	2	3	8
29.	3	3	3	9
30.	2	2	2	6
31.	3	2	2	6
32.	2	2	2	7
33.	2	2	2	7
34.	2	2	3	7
35.	2	2	2	7
36.	2	2	3	9
37.	2	2	2	7
38.	3	2	2	7
39.	3	2	2	7
40.	3	2	2	8
41.	3	2	2	6
42.	2	2	2	6
43.	2	3	3	9
44.	2	2	3	8
45.	3	3	3	8
46.	2	3	3	8
47.	2	3	2	8
48.	4	3	2	8
49.	2	2	2	7
50.	3	2	3	8

51.	2	2	2	7
52.	2	2	2	8
53.	2	4	4	11
54.	2	4	2	10
55.	2	2	3	8
56.	2	2	2	8
57.	4	2	2	7
58.	2	2	2	7
59.	2	1	2	5
60.	3	2	2	7
Total	179	140	142	461

Lampiran

Kuesioner Lingkungan Kerja

Responden	Pertanyaan			X2
	1	2	3	
1.	4	5	5	14
2.	4	4	5	13
3.	5	4	5	14
4.	4	4	4	12
5.	4	3	5	12
6.	4	3	5	12
7.	4	4	4	12
8.	4	4	4	12
9.	4	4	5	13
10.	4	5	5	14
11.	4	3	5	12
12.	4	4	4	12
13.	4	4	4	12
14.	4	4	3	11
15.	3	4	4	11
16.	4	3	3	10
17.	3	3	3	9
18.	3	4	4	11
19.	4	4	4	12
20.	5	5	4	14
21.	4	4	4	12
22.	5	3	3	11
23.	4	3	3	10

24.	3	3	3	9
25.	3	3	3	9
26.	3	3	3	9
27.	4	4	3	11
28.	4	3	4	11
29.	3	3	3	9
30.	3	3	3	9
31.	4	3	4	11
32.	3	4	4	11
33.	3	4	3	10
34.	3	3	3	9
35.	4	3	3	10
36.	3	3	4	10
37.	3	3	3	9
38.	4	3	3	10
39.	3	4	4	11
40.	4	4	4	12
41.	4	4	4	12
42.	4	3	4	11
43.	3	2	2	7
44.	3	2	3	8
45.	3	4	3	10
46.	2	3	3	8
47.	3	3	4	10
48.	4	4	3	11
49.	3	4	3	10
50.	5	3	3	11
51.	3	3	3	9
52.	3	3	3	9
53.	3	3	3	9
54.	4	4	3	11
55.	4	3	4	11
56.	3	3	3	9
57.	3	3	3	9
58.	4	3	4	11
59.	3	4	4	11
60.	3	4	3	10
Total	216	209	217	642

Lampiran 3: Frekuensi Jawaban Kuisioener

Kompensasi (X1)

Pertanyaan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	40	66.7	66.7	66.7
Netral	16	26.7	26.7	93.4
Setuju	4	6.6	6.6	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Pertanyaan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	41	68.3	68.3	68.3
Netral	12	20	20	88.3
Setuju	5	8.3	8.3	96.6
Sangat tidak Setuju	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Pertanyaan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	41	68.3	68.3	68.3
Netral	16	26.7	26.7	95
Setuju	3	5	5	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja (X2)

Pertanyaan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Netral	26	43.3	43.3	45
Setuju	29	48.3	48.3	93.3
Sangat Setuju	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Pertanyaan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
Netral	30	50	50	53.3
Setuju	25	41.7	41.7	95
Sangat Setuju	3	5	5	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Pertanyaan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Netral	29	48.3	48.3	50
Setuju	22	36.7	36.7	86.7
Sangat Setuju	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Produktivitas kerja (Y)

Pertanyaan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	18.3	18.3	18.3
Netral	8	13.3	13.3	31.6
Setuju	16	26.7	26.7	58.3
Sangat Setuju	25	41.7	41.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Pertanyaan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
Netral	13	21.7	21.7	23.3
Setuju	42	70	70	93.3
Sangat Setuju	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Pertanyaan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
Netral	21	35	35	36.6
Setuju	30	50	50	86.6
Sangat Setuju	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Uji Validitas

Produktivitas Kerja (Y)

Correlations

	p1	p2	p3	Total
p1 Pearson Correlation	1	.451**	.034	.791**
Sig. (2-tailed)		.001	.812	.000
N	60	60	60	60
p2 Pearson Correlation	.451**	1	-.045	.730**
Sig. (2-tailed)	.001		.754	.000
N	60	60	60	60
p3 Pearson Correlation	.034	.045	1	.444**
Sig. (2-tailed)	.812	.754		.001
N	60	60	60	60
Total Pearson Correlation	.791**	.730**	.444**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	
N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kompensasi (X1)

Correlations

		p1	p2	p3	Total
p1	Pearson Correlation	1	.026	.204	.676**
	Sig. (2-tailed)		.856	.155	.000
	N	60	60	60	60
p2	Pearson Correlation	.026	1	.383**	.508**
	Sig. (2-tailed)	.856		.006	.000
	N	60	60	60	60
p3	Pearson Correlation	.204	.383**	1	.173
	Sig. (2-tailed)	.155	.006		.229
	N	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.676**	.508**	.173	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.229	
	N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

		p1	p2	p3	Total
p1	Pearson Correlation	1	.032	-.323*	.547**
	Sig. (2-tailed)		.825	.022	.000
	N	60	60	60	60
p2	Pearson Correlation	.032	1	.190	.541**
	Sig. (2-tailed)	.825		.187	.000
	N	60	60	60	60
p3	Pearson Correlation	.323*	.190	1	.337*
	Sig. (2-tailed)	.022	.187		.017
	N	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.547**	.541**	.337*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	
	N	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5 : Uji Reliabilitas

Reliability

Produktivitas Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan1	7.58	1.800	.368	.094 ^a
Pertanyaan2	7.18	2.151	.315	.065
Pertanyaan3	6.88	3.332	.004	.620

Kompensasi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan1	6.86	1.143	.142	1.214 ^a
Pertanyaan2	6.74	1.625	.240	.494 ^a
Pertanyaan3	6.88	2.393	.405	.051

Lingkungan Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan1	7.46	1.315	.240	.467 ^a
Pertanyaan2	7.44	1.272	.129	.953 ^a
Pertanyaan3	7.54	1.804	.363	.062

Lampiran 6 : Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.680	.128		5.322	.000
	Kompensasi	.168	.018	.192	9.167	.007
	Lingkungan Kerja	.764	.019	.833	3.768	.017

a. Dependent Variable: Y

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Lingkungan Kerja		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Lampiran 7: Uji Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 ^a	.199	.165	1.862

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Lampiran 8 Uji Hipotesis:

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.513	2	20.257	5.846	.005 ^a
	Residual	162.867	47	3.465		
	Total	203.380	49			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.680	.128		5.322	.000
	kompensasi	.168	.018	.192	9.167	.007
	Lingkungan Kerja	.764	.019	.833	3.768	.017

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

LAMPIRAN 9 : TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10962	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Titik Persentase Distribusi t (df 41- 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29358	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN 10 : TABEL r

Tabel r untuk df = 1 - 46

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601

LAMPIRAN 11 : TABEL f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.98
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



Unggul dan Islami

Setifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

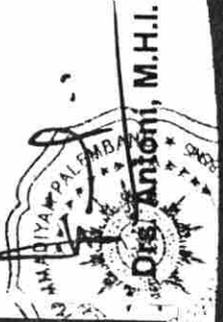
DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : PERI.H
NIM : 212012023
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (17) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

فبراير 24، 2023
i. Dekan

Wakil Dekan IV



Drs. Antoni, M.H.I.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI



U M U

No. 086/H-4/LPKKN/UMP/III/2016

Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

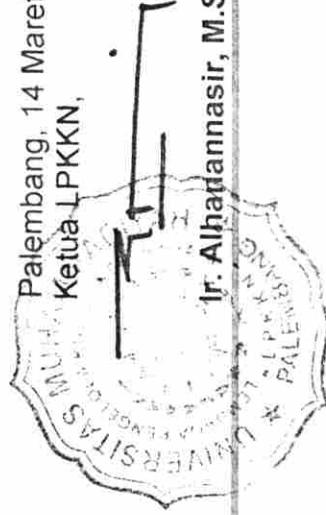
Nama : PERIH
Nomor Pokok Mahasiswa : 212012023
Fakultas : EKONOMI
Tempat Tgl. Lahir : TAJA MULYA, 06-09-1992
telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-10 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Januari sampai dengan 3 Maret 2016 bertempat di:
Kelurahan/Desa : Sungai Selincah (B)
Kecamatan : Kalidoni
Kota/Kabupaten : Palembang
Dinyatakan : Lulus

Mengetahui
Rektor



Dr. Djazuli, S.E., M.M.

Palembang, 14 Maret 2016
Ketua LPKKN,



Ir. Alhadannasir, M.Si.

LABORATORIUM KOMPUTER

Nomor : 002 / KDB / LAB.. FE UMI /II / 2014

Diberikan Kepada :

Nama : PERI. H
Nim : 212012023
Tempat Lahir : TAJA MULIYA
Tanggal Lahir : 06 SEPTEMBER 1992
Nilai : 85 A SANGAT .MEMUASKAN

Peserta Pelatihan Aplikasi Komputer Dalam Bisnis yang dilaksanakan dari bulan September 2013 sampai dengan bulan Desember 2013 (14 Kali: 28 Jam) bertempat di Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.



LABORATORIUM KOMPUTER

Nomor : 020/ PAK / LAB.. FE UMI /II / 2014

Diberikan Kepada :

Nama : PERI. H

Nim : 212012023

Tempat Lahir : TAJA MULIYA

Tanggal Lahir : 06 SEPTEMBER 1992

Nilai :

85	A	SANGAT MEMUASKAN
----	---	------------------

Peserta Pelatihan Komputer Windows, Microsoft Word dan Microsoft Excel yang dilaksanakan dari bulan September 2013 sampai dengan bulan Desember 2013 (14 Kali: 28 Jam) bertempat di Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.





Palembang 27 februari 2016

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomis dan Bisnis UMPalebang

Di-

Palembang

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini selaku Pimpinan PT Columbus Unit Betung Banyuasin, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Peri.H
Nim : 212012023
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Columbus Unit Betung Banyuasin.

Telah selesai melakukan pengambilan data dan penelitian tentang materi tersebut diatas pada PT Columbus Unit Betung Banyuasin.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatiannya terima kasih.

Mengetahui,

Bonar Saragih, S.E

Manager



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Peri. H	PEMBIMBING
NIM : 21 2012 023	KETUA Edy Liswani, S.E, M.Si
PROGRAM STUDI : Manajemen SDM	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. COLOMBUS UNIT BETUNG KABUPATEN BANYUASIN	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	9-12-04	B. I/II	<i>[Signature]</i>		+2bl
2	22-12-05	B. I, II, III	<i>[Signature]</i>		protes
3					
4	29-12-05	B. III-	<i>[Signature]</i>		ada
5	2-2-2006	B. III	<i>[Signature]</i>		memorandum
6	27-3-2006	B. IV	<i>[Signature]</i>		paral
7	1-3-2006	B. IV	<i>[Signature]</i>		topan
8	3-3-2006	B. IV Kaya	<i>[Signature]</i>		memorandum
9		B. IV S.V	<i>[Signature]</i>		memorandum
10	4-3-2006				apik
11					
12					
13					
14					
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi. 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan.

Dikeluarkan di : Palembang
 Pada tanggal : / /
 a.n. Dekan
 Program Studi
[Signature]
 Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)
Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

umpalembang.ac.id

Email : febumpgl@umpalembang.ac.id

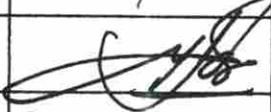
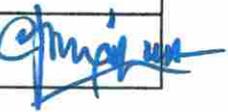
alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

/ Tanggal : Kamis, 17 Maret 2016
Waktu : 08.00 – 12.00 WIB
Hari : Peri.H
No. : 21-2012-023
Program Studi : Manajemen
Judul Studi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Columbus Unit Betung Kabupaten Banyuasin

**TELAH DI PERBAIKI DAN DI SETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING
SKRIPSI KEMUDIAN DIPERKENAKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
Edy Liswani, S.E, M.Si	Pembimbing	21-3-2016	
Dr. HM. Idris, S.E, M.Si	Ketua Penguji		
Edy Liswani S.E, M.Si	Penguji I	21-3-2016	
Hj. Choiriyah, S.E, M.Si	Penguji II	21-3-2016	

Palembang, 24 Maret 2016

Mengetahui,
u.b. Ketua Program Studi Manajemen





Hj. Mafurah Nurahmi, SE, M.Si
NIDN: 0216057001