

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BERLIAN MAJU MOTOR
PANCA USAHA MITSUBISHI PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH:

Nama: Novrizal

NIM: 21 2012 014

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BERLIAN MAJU MOTOR
PANCA USAHA MITSUBISHI PALEMBANG**

SKRIPSI

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



OLEH :

**Nama : Novrizal
NIM: 21 2012 014**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

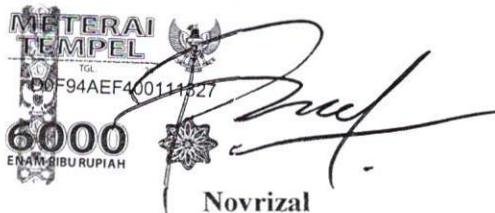
Nama : Novrizal
NIM : 21 2012 014
Jurusan : Manajemen sumber daya manusia

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

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Januari 2017

Penulis


METERAI
TEMPEL
TGL
00F94AEF400114527
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Novrizal

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. BERLIAN MAJU MOTOR
PANCA USAHA MITSUBISHI PALEMBANG**

Nama : **NOVRIZAL**
NIM : **21.2012.014**
Fakultas : **EKONOMI DAN BISNIS**
Mata Kuliah Pokok : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Diterima dan Disahkan
Pada tanggal**
Pembimbing



Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si
NIDN : 0018105606

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



(Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si)

NIDN/NMB : 0216057001/ 673.839

MOTTO :

"Kebahagiaan orang tuaku adalah kebahagiaanku, membahagiakan orang tuaku adalah cita-citaku, Jadilah diri sendiri, Lebih baik tangan di atas daripada tangan di bawah, bersatu kita teguh bercerai kita runtuh, dan dapatkan hidup yang mandiri"

Suegarro Hata

Terucap syukur kepadamu Allah S.W.T.....

Skripsi ini kupersembahkan kepada

- *Sembah sujud ananda untuk ayahanda dan ibunda (H. Lukman Hakim S.E) dan (Hj. Eni Rohaeni) tercinta, kesabaranmu membuat semangat dalam kehidupanku yang senang tiasa berjuang dan mendoakan keberhasilanku.*
- *Saudara-saudaraku tercinta(Febri permana S.E, Leni erianengtias, Lisdea rizki Desiana, dan Tri Pratiwi Yuhianti)*
- *Pembimbingku (Hj.Zuhariyah,S.E,M.Si) yang telah membimbingku tidak henti-hentinya dan telah banyak mengajarku skripsi ini semoga Allah akan membalas segala amal kebbaikannya.*
- *Seorang yang aku sayang (Desi Wulan dari,S.H) yang selalu membantuku dan mendo'akanku serta memotifasiku dalam menyelesaikan skripsi ini.*
- *Teman-temanku (Aris rapli, Dedi prasetio, Angga, Alva, Bobi, dan paket 01*
- *Rekan-rekan seperjuangan dan sealmamater Hijau ku tercinta yang selalu bersama.*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang terdapat 9 indikator dengan 60 sampel. Pada teknik analisis penulis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi.21.0.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayahanda H.Lukman Hakim S.E dan Ibunda Hj. Eni rohaeni tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “ *Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihiku sejak kecil*”. Adikku Febri pema S.E, Leni Eria Nengtias, Lisda Rizki Desiana, dan Tripratiwi Yulianti.

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Diah Isnaini, SE., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj.Zuhriyah,S.E,M.Si selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. BerlianMaju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembangyang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis..
7. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Keluarga besar paket 01 yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan.

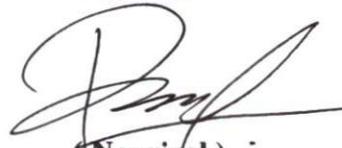
9. Teman seperjuangan Andre,Akbar,Bom-bom,Dedi,Erik,Aris,Neki,Cika terima kasih buat bantuan dan dukungannya.
10. Pacarku tercint Desi Wulandar terimakasih atas semangatnya terkusus untuk dukungan dalam menyelesaikan tugas akir ini.
11. Keluarga besar KKN Posko (259) serta keluarga besar di kecamatan Kalidoni terima kasih buat kebaikannya selama KKN.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Januari 2017

Penulis



(Novrizal)

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRACT	xvi
ABSTRAK	
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya	10
B. Landasan Teori	11
1. Produktivitas Kerja.....	11
2. Kompensasi.....	15
3. Lingkungan Kerja.....	19
C. Hipotesis	22

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	22
B. Lokasi penelitian	22
C. Operasionalisasi Variabel	24
D. Populasi dan sampel	25
E. Data yang Diperlukan	25
F. Metode Pengumpulan data	26
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	27

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	34
1. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas	34
a. Uji Validitas	34
b. Uji Reabilitas	37

2. Gambaran Umum PT.Berlian Maju Motor Mitsubishi	38
a. Sejarah Singkat	38
b. Visi Dan Misi	39
c. Struktur Organisasi	40
3. Gambaran Umum Responden	41
a. Karakteristik Responden	41
4. Pembahasan Hasil Penelitian	44
a. Variabel Kompensasi (X1)	44
b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)	48
c. Produktivitas Kerja Karyawan	52
5. Analisis Regresi Linier Berganda	56
a. Uji F (Simultan)	57
b. Uji T (persial)	58
c. Koefisien Determinasi (R)	59
d. Perbandingan Penelitian Terdahulu	60

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	61
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	24
Tabel IV.1	34
Tabel IV.2	35
Tabel IV.3	36
Tabel IV.4	37
Tabel IV.5	40
Tabel IV.6	41
Tabel IV.7.....	42
Tabel IV.8	43
Tabel IV.9	43
Tabel IV.10	44
Tabel IV.11	45
Tabel IV.12	46
Tabel IV.13	48
Tabel IV.14	49
Tabel IV.15	50
Tabel IV.16	51
Tabel IV.17.....	53
Tabel IV.18	55
Tabel IV.19	56
Tabel IV.20	57
Tabel IV.21	58
Tabel IV.22	60

Daftar Lampiran

Lampiran 1	Form Kuisisioner Pendahuluan Penelitian
Lampiran 2	Hasil Kuisisioner Pendahuluan
Lampiran 3	Form Kuisisioner Penelitian
Lampiran 4	Uji Validitas
Lampiran 5	Uji Realibility
Lampiran 6	Nilai perhitungan hasil kuisisioner
Lampiran 7	Jadwal penelitian
Lampiran 8	Suat Keterangan Rised
Lampiran 9	Aktifitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 10	Sertifikat hafalan ayat-ayat pendek Al-Qur'an (AIK)
Lampiran 11	Sertifikat Toefel
Lampiran 12	KKN
Lampiran 13	Biodata Penulis
Lampiran 14	Surat Keterangan Abstrak

ABSTRAK

Novrizal/21 2012 014/2016/ PengaruhKompensasi Dan LingkunganKerjaTerhadapProduktivitasKerjaKaryawanPada PT. BerlianMaju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang/SumberDayaManusia.

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakahPengaruhKompensasi Dan LingkunganKerjaTerhadapProduktivitasKerjaKaryawanPada PT. BerlianMaju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang.Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan diJln.KH. Wahid Hasyim No. 1053, 5 Ulu, KecamatanSeberangUlu 1 kota Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang, dengan tehnik analisis *simple random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y=1,073+0,358X_1+0,400X_2$, untuk uji F didapat $F_{hitung} (21,187) > F_{tabel} (3,16)$, artinya ada pengaruh Kompensasi Dan LingkunganKerjasecarasimultanTerhadapProduktivitasKerjaKaryawanPada PT. BerlianMaju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang. untuk uji t Variabel kompensasi (X_1) diperoleh $t_{hitung} (3,046) > t_{tabel} (2,002)$, artinya kompensasisecara parsial berpengaruh terhadap produktivitaskerja karyawan. Uji t variabel lingkungankerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} (3,744) > t_{tabel} (2,002)$, artinya lingkungankerjasecara parsial berpengaruh terhadap produktivitaskerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, LingkunganKerjadanProduktivitasKerjaKaryawan

ABSTRAK

Novrizal/21 2012 014/2016/ The Influence of Compensation and Working Atmosphere toward Employee's Performance PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang/Human Resources

This research is formulated whether or not there was significant influence of compensation and working atmosphere toward employee's performance PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang/Human Resources. This research was such an associative research. The research location was on Wahid Hasyim street No. 1053, 5 Ulu, Seberang Ulu 1 District, Palembang. There were 60 respondents got through *simple random sampling* technique. The data sources were primary data and secondary data. To collect the data, the researcher used questionnaires and documentation. This research was a qualitative-quantitative analysis. To analyze the data, the researcher used multiple linear regression, Ftest (simultaneously) and Ttest (partially).

The results of the calculation of multiple linear regression showed with equation $Y=1,073+0,358X_1+0,400X_2$, for Ftest, it was obtained that $F_{count} (21,187) > F_{table} (3,16)$, which means that there was significant influence of compensation and working atmosphere toward employee's performance simultaneously at PT. BerlianMaju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang. For Ttest on compensation (X_1), it was known that $t_{count} (3,046) > t_{table}(2,002)$, which means that compensation had partial influence on employee's performance. For Ttest on working atmosphere (X_2), it was known that $t_{count} (3,744) > t_{table} (2,002)$, which means that working atmosphere had partial influence on employee's performance.

Keywords: Compensation, Working Atmosphere, Employee's Performance

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 dilihat dari produktifitas kerjanya yang tinggi, produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan sumberdaya 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 dilakukan 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, seperti 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 antara lain penerangan. Penerangan haruslah memadai sehingga tingkat daya penglihatan 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 haruslah 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. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi merupakan perusahaan dagang yang bergerak di bidang jualbeli 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. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi 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.Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Unit Palembang 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,-/bulan menurun Menjadi Rp.800.000,-/bulan dan begitupun dari segi penjualan yang biasanya dalam satu bulan dapat menjual Rp.1.200.000,-/bulan menurun menjadi Rp.870.000,-/bulan.Hal ini sangat mempengaruhi pendapatan perusahaan yang dikerjakan Karyawan, sehingga Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat rendah.

Dari segi Lingkungan kerja yang terjadi pada PT.Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi unit Palembang 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 colector tim penjualan tak luput dari kemaraan pimpinan yang menjual barang sedikit juga dimarahi. Pada hal karyawan yang bekerja dalam tekanan dan diskriminasi pimpanan jelas mempengaruhi mentalitas karya. Hal ini jelas berpengaruh terhadap pekerjaan mereka dan tingkat produktivitas kerja karyawan juga ikut menurun dan target yang ditetapkan perusahaan Rp.360.000.000 per tahun juga tidak tercapai. Dan terjadi dilapangan target tersebut yang tercapai selama satu tahun hanya Rp.288.000.000, sementara itu keterampilan tenaga kerja di PT.Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi juga masih dibawah standar hal ini dapat dilihat 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 karyawan rata-rata menjual barang 1 s/d 2 dengan nominal $Rp.800.000 \times 30$ 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.

PT. Berlian maju motor panca usaha mitsubishi variable dari produktifitas antara lain, dari segi kuantitas atau tujuan serta target perusahaan belum bias tercipta dengan baik. Dimana dalam hal ini perusahaan PT. Berlian maju motor panca usaha mitsubishi target bulan januari penjualan sukucadang sebesar Rp 30.000.000 perbulan, dan yang terjadi di lapangan target tersebut yang tercapai hanya sebesar Rp 24.000.000 perbulannya. Dikrnanakan keterampilan karyawan dalam memasarkan produk kurang begitu menguasai saat bertransaksi kepada pelanggan. Sehingga hal tersebut yang menyebabkan menurunnya produktifitas pendapatan perusahaan. Dari data diatas dapat dilihat bahwa produktifitas PT. Berlian maju motor panca usaha mitsubishi jelas tingkat peroduktifitas kerja mereka menurun dan target yang ditetapkan oleh perusahaan juga tidak tercapai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai kompensasi dan lingkungan kerja di PT.Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang. dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT.Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang.**

B. Rumusan Masalah

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

Adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

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

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Berlian maju motor panca usaha mitsubishi palembang?

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.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai acuan atau bahan masukan yang dapat di pergunakan di dalam menetapkan kebijakan sistem kompensasi 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. 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 kompenasi terhadap produktivitas kerja karyawan. 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) Produktifitas

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 imbalan 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 (*countinouis 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 seyiap 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.

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 *qualified* 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) menyatakan 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 Non Fisik

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 di perusahaan secara bahu membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

C. Hipotesis

Ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang.

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. BERLIAN MAJU MOTOR PANCA USAHA MITSUBISHI Palembang. Yang berkedudukan di Jl. Kh. Wahid Hasyim No. 1053, 5 Ulu, Sebrang ulu 1, Kota Palembang.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel 1
Variabel, Definisi Variabel, Indikator

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator
Kompensasi (Y)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan PT.Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan PT.BerlianMaju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang.	1.Gaji/ Upah 2.Insentif/Bonus 3.Fasilitas kerja
Lingkungan Kerja (X ₁)	keseluruhan alat pekakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana karyawan PT.Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembangbekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok.	1. suhu udara 2.suara bising 3.keamanan kerja
Produktivitas (X ₂)	Perbandingan antara hasil yang diperoleh PT.Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang (<i>output</i>) dengan sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (<i>input</i>)	1. Pendidikan 2. Keterampilan 3. Iklim Kerja

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. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang yang berjumlah 60 orang.

2) Sampel

Menurut Sugiono (2013:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sementara sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 60 karyawan pada PT. Berlian maju motor Palembang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiono 2013:122 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:

1) Data Primer

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

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 kuisioner 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) Kuisioner (angket)

Kuisioner 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, dokumentasi.

G. Analisa Data 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 kuisioner dengan menggunakan tabulasi (tabelaris) yang berupa penilaian dari hasil pengisian kuisioner.

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
Netral	=N
Tidak Setuju	=TS
Sangat Tidak Setuju	=STS

Untuk keperluan analisis dikuantitatifkan menjadi :

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 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 kuisisioner 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 kuisisioner 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 bisanya menggunakan batasan 0,6.

3) Teknik Analisi

a. Uji Regresi Linier Berganda

Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi, 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
 X₁ :Kompensasi
 X₂ :Lingkungan Kerja
 a : Nilai Konstanta
 b₁b₂ :koefisiensi regresi variabel X₁ dan X₂
 e : Error

b. Uji Hepotesis

1) Uji F (Pengujian Simultan)

Pengujian 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:

Ho = Tidak ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan pada PT. Berlian Maju Motor Mitsubishi.

H_a = Ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan pada PT. Berlian Maju Motor Mitsubishi.

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

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) \leq tingkat signifikansi 5% maka H_a diterima dan H_o ditolak berarti kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.
- b) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan Probabilitas (nilai signifikan) \leq tingkat signifikansi 5% maka H_o 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_o ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
 - H_o diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

i. 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:

- (1) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) \leq tingkat signifikansi 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berarti ada pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja.
- (2) Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ dan Probabilitas (nilai signifikan) \leq tingkat signifikansi 5% maka H_0 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 $df = N - K$.
- (3) Menarik Kesimpulan
 H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
 H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ 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.Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel kompensasi (X1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Kompensasi

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	X1.1	0,468	0,254	Valid
2	X1.2	0,682	0,254	Valid
3	X1.3	0,508	0,254	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi

0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $(n)=60$, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,254. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,254 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel lingkungan kerja (X2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	X2.1	0,577	0,254	Valid
2	X2.2	0,732	0,254	Valid
3	X2.3	0,611	0,254	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada

signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=60, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,254. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,254 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	Y.1	0,654	0,254	Valid
2	Y.2	0,747	0,254	Valid
3	Y.3	0,696	0,254	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=60, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,254. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai

Corrected Item Total Correlation (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,254 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

b. Uji Realibilitas

Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha-Cronbach*. Standar yang digunakan dalam menentukan reliable dan tidaknya suatu instrument penelitian adalah perbandingan antara nilai r -hitung dengan r -tabel pada taraf signifikansi 5 %. Apabila dilakukan pengujian reabilitas dengan metode *Alpha-Cronbach*, maka nilai r -hitung diwakili oleh nilai *Alpha*. Kemudian untuk menentukan data realibel atau tidak menggunakan analisis SPSS versi 21. Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4

Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Hasil Reliabilitas
X ₁	0,727	0,60	Reliable
X ₂	0,795	0,60	Reliable
Y	0,837	0,60	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai Cronbach's alpha melebihi standar reliabelitas. Karena nilai seluruh cronbach's alpha lebih besar dari pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliable.

2. Gambaran umum PT.Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi

a. Sejarah singkat PT.Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi

Berdirinya PT Berlian maju motor diprakarsai oleh adanya perkembangan dunia ekonomi dan usaha di Indonesia dewasa ini, khususnya bidang perdagangan secara *Chas* dan *credit* sehingga PT Berlian maju motor 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 perusahaan yang legendaris dunia, penemuan negarea japan yaitu MITSUBSHI, 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 PT. Berlian maju motor yang berada di Jl. K.H Wahid Hasyim 1053 PalembangL yang dilahirkan oleh Z.Haris Nasution, Basuki Lidin dan Darma Sihombing hingga kini menjadi berkembang pesat dan menjadi PT Berlian maju

motor dengan beberapa cabang salah satunya Cabang Palembang. Selalu ingin menjadi pertama diartikan bahwa PT berlian maju motor harus menjadikan yang pertama berkenan dihati konsumen, masyarakat dan pemimpin (leader) dalam bidang usahanya, menjadi pembeda diartikan bahwa PT Berlian Maju MotorMitsubishi harus senantiasa mempunyai nilai tambah (*Value added*) dalam memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan masyarakat.

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

Dengan Gesung 3 lantai untuk kegiatan perkantoran perusahaan dan sampai sekarang PT Berlian Maju Motor Mitsubishi Palembang terus berkembang sampai dengan sekarang.

b. Visi dan Misi PT Berlian Maju Motor Mitsubishi Palembang

PT Berlian Maju Motor Mitsubisi memiliki visi dan misi untuk meningkatkan perkembang usahanya. Visi dan misi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi perusahaan yang terus berkembang yang memenangkan pasar dan kepuasan pelanggan.

b. Misi

1. Menjadi perusahaan yang mandiri dan konsisten agar terus berkembang lebih baik yang selaras dengan peningkatan kualitas dan kesejahteraan seluruh SDM-nya.

2. Membarikan produk dan layanan yang terus lebih baik untuk memenangkan pasar dan kepuasan serta loyalitas pelanggan.

3. Menciptakan dan membangun kerjasamayang saling menguntungkan dengan seluruh pihak terkait.

c. Struktur Organisasi PT Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang

Tabel IV.5: Struktur Organisasi



Sumber: PT Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang

3. Gambaran Umum Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenis pekerjaan responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Laki-laki	39	65%
2	Perempuan	21	35%
3	Jumlah	60	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden laki-laki sebesar 65% dan perempuan 35%.Artinya bahwa pada PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang tenaga kerja sangat dominan bagi karyawan adalah laki-laki hal ini dikarenakan pekerjaan sangat membutuhkan sebuah tenaga yang ekstra dan mobilitas yang tinggi dengan tujuan menghabiskan produk yang ada untuk dijual.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Tidak Tamat SMA	3	5%
2.	Tamat SMA	35	58%
3.	Tamat Perguruan Tinggi	22	37%
4.	Jumlah	60	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan lulusan tidak tamat SMA sebesar 5%, karyawan yang lulusan SMA sebesar 58% sedangkan karyawan yang lulusan perguruan tinggi sebesar 37%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang usia karyawan sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.8

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	17-24 tahun	15	25%
2	25-34 tahun	21	35%
3	35-40 tahun	15	25%
4	> 41 tahun	9	15%
5	Jumlah	60	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa usia responden 17-24 tahun sebesar 25%, usia 25-34 tahun sebesar 35%, usia 35-40 sebesar 25% dan untuk usia lebih dari 41 tahun sebesar 15%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang masa jabatan sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.9

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

No.	Masa Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	<1 Tahun	6	10%
2	1-3 Tahun	16	27%
3	3-6 Tahun	21	35%
4	>6 Tahun	17	28%
5	Jumlah	60	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masa jabatan responden kisaran <1 tahun sebesar 10%, masa jabatan responden 1-3 tahun sebesar 27%, masa jabatan responden 3-6 tahun sebesar 35% dan masa jabatan responden >6 tahun sebesar 28%.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Jawaban Responden

a. Variabel Kompensasi (X_1)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu gaji, insentif dan fasilitas kerja.

1) Indikator Gaji

Berikut tanggapan responden tentang variabel kompensasi indikator gaji dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.10
Pemberian gaji yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan akan dapat memberikan semangat kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	1	1.7
Netral	13	21.7
Valid Setuju	40	66.7
Sangat Setuju	6	10.0
Total	60	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.10 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebesar 1,7% menjawab netral sebesar 21,7% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 66,7% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 10,0%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebesar 66,7%, artinya sebagian besar responden PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang setuju bahwa pemberian gaji yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan akan dapat memberikan semangat kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, oleh karena itu dalam memelihara karyawan hal utama yang harus diperhatikan oleh pimpinan adalah pemberian gaji bagi karyawan, apabila gaji yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan perekonomian saat ini yang diatur oleh undang-undang maka dengan senang hati karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga produktivitas karyawan akan meningkat.

2) Indikator Insentif

Berikut tanggapan responden tentang variabel kompensasi indikator insentif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11
Apabila pemberian insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja melebihi standar perusahaan maka akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	2	3.3
Netral	15	25.0
Valid Setuju	39	65.0
Sangat Setuju	4	6.7
Total	60	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.11 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebesar 3.3% yang menjawab netral sebesar 25,0% menjawab setuju sebesar 65,0% sedangkan yang menjawab sangat setuju sebesar 6,7%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 39 responden artinya bahwa sebagian besar responden setuju bahwa apabila pemberian insentif dapat diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja bahkan melebihi dari standar prestasi perusahaan maka karyawan juga akan dapat meningkatkan lagi semangat kerjanya. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan dapat memperhatikan kembali pemberian insentif kepada karyawannya guna meningkatkan semangat kerja para karyawan sehingga dengan adanya pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi akan diharapkan kinerja karyawan akan meningkat.

3) Indikator Fasilitas Kerja

Berikut tanggapan responden tentang variabel kompensasi indikator fasilitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.12
Fasilitas kerja yang memadai merupakan bagian penting bagi karyawan yang menginginkan kenyamanan dalam bekerja

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Tidak Setuju	1	1.7
Netral	18	30.0
Valid Setuju	37	61.7
Sangat Setuju	4	6.7
Total	60	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.12 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 1,7% menjawab netral sebesar 30,0% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 61,7% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 6,7%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 37responden, artinya sebagian besar responden setuju bahwa Fasilitas kerja yang memadai merupakan bagian penting bagi karyawan yang menginginkan kenyamanan dalam bekerja, fasilitas merupakan sarana pendukung untuk mengefektifkan kinerja karyawan, apabila fasilitas kerja baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, namun sebaliknya apabila fasilitas kerja buruk

maka kinerja karyawan akan kurang efektif sehingga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja karyawan adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu suhu udara, suara bising dan keamanan kerja.

1) Indikator Suhu Udara

Berikut tanggapan responden tentang variabel lingkungan kerja indikator suhu udara dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.13
Pengaturan suhu udara yang baik dan nyaman akan dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	3	5.0
Netral	37	61.7
Valid Setuju	18	30.0
Sangat Setuju	2	3.3
Total	60	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.13 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 5,0% menjawab netral sebesar 61,7%

sedangkanyang menjawab setuju sebesar 30,0% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 3,3%. Diketahui bahwa jawaban responden terbanyak adalah netral yaitu sebanyak 37 responden dan diikuti oleh jawaban setuju sebanyak 18 responden, artinya sebagian besar responden setuju bahwa pengaturan suhu udara yang baik dan nyaman akan dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan, suhu udara merupakan masalah kecil bagi perusahaan namun sangat berarti bagi karyawan yang sedang bekerja karena apabila didalam suatu ruangan kerja karyawan merasa pengap tentu kinerja karyawan akan terganggu, oleh karena itu hendaknya pimpipinan perusahaan memperhatikan kembali masalah suhu dalam ruangan agar produktivitas kerja karyawan tidak terganngu akibat suhu yang kurang nyaman.

2) Indikator Suara Bising

Berikut tanggapan responden tentang variabel lingkungan kerja indikator suara bising dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.14
Apabila didalam ruangan kerja karyawan sering adanya suara bising maka akan mengganggu aktivitas kerja karyawan

	Frequency	Percent
Netral	22	36.7
Setuju	32	53.3
Sangat Setuju	6	10.0
Total	60	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.14 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00,0% yang menjawab tidak setuju sebesar 00,0% menjawab netral sebesar 36,7% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 53,3% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 10,0%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 32 orang responden, artinya bahwa sebagian besar responden setuju bahwa apabila didalam ruangan kerja karyawan sering adanya suara bising maka akan mengganggu aktivitas kerja karyawan, didalam bekerja faktor Kenyaman adalah faktor utama untuk totalitas dalam bekerja salah satu aspek penunjang kenyamanan dalam bekerja adalah tidak adanya suara bising karena suara bising tentu akan mengurangi konsentrasi karayawan. Oleh karena itu hendaknya pimpinan perusahaan dalam membuat kebijakan yang mengatur kebisingan didalam perusahaan.

3) Indikator Keamanan Kerja

Berikut tanggapan responden tentang variabel lingkungan kerja indikator keamanan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.15
Keamanan kerja merupakan cara perusahaan untuk memelihara karyawan secara fisik maupun non fisik

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Tidak Setuju	2	3.3
Netral	29	48.3
Valid Setuju	25	41.7
Sangat Setuju	4	6.7
Total	60	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.15 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 3,3% menjawab netral sebesar 48,3% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 41,7% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 6,7%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab netral dan setuju, artinya bahwa sebagian besar responden setuju keamanan kerja merupakan cara perusahaan untuk memelihara karyawan secara fisik maupun non fisik, apabila karyawan telah dipelihara dengan baik maka tentu dengan sukarela karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan, salah satu cara dalam memelihara karyawan adalah dengan menjamin keamanan kerja bagi karyawan sehingga apabila hal tersebut dapat diterapkan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

c. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan. Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu pendidikan, keterampilan dan jaminan sosial.

1) Indikator Pendidikan

Berikut tanggapan responden tentang variabel produktivitas kerja karyawan indikator pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.16
Karyawan yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	2	3.3
Netral	7	11.7
Valid Setuju	45	75.0
Sangat Setuju	6	10.0
Total	60	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.16 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 3,3% menjawab netral sebesar 11,7% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 75,0% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 10,0%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju, artinya bahwa

responden PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang setuju bahwa karyawan yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, pendidikan merupakan sarana bagi karyawan untuk meningkatkan wawasan sehingga apabila karyawan memiliki wawasan yang baik maka kinerja karyawan akan dapat maksimal, oleh karena itu dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan hendaknya pimpinan perusahaan mendorong karyawannya untuk melanjutkan pendidikan lebih tinggi dan bila perlu perusahaan memberikan beasiswa kepada karyawan yang berprestasi atau memberikan DIKLAT kepada seluruh karyawan.

2) Indikator Keterampilan

Berikut tanggapan responden tentang variabel produktivitas kerja karyawan indikator keterampilan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.17
Fasilitas kerja karyawan akan dapat maksimal digunakan apabila karyawan terampil menggunakannya

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Tidak Setuju	1	1.7
Netral	15	25.0
Valid Setuju	40	66.7
Sangat Setuju	4	6.7
Total	60	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.17 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 1,7% menjawab netral sebesar 25,0% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 66,7% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 6,7%. Artinya bahwa sebagian besar responden PT.Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang setuju bahwa fasilitas kerja karyawan akan dapat maksimal digunakan apabila karyawan terampil menggunakannya, keterampilan merupakan keahlian karyawan dalam menggunakan fasilitas yang disediakan perusahaan, apabila karyawan terampil menggunakan fasilitas yang ada maka *output* yang dihasilkan karyawan akan maksimal sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu hendaknya dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan hendaklah pimpinan perusahaan mengasah keterampilan karyawan dengan mengadakan pelatihan atau *workshop* agar kemampuan karyawan dapat meningkat.

3) Indikator Iklim Kerja

Berikut tanggapan responden tentang variabel produktivitas kerja karyawan indikator iklim kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.18
Apabila pimpinan mampu menciptakan iklim kerja yang dapat mendorong karyawan senang bekerja maka akan menciptakan semangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	1	1.7
Netral	15	25.0
Valid Setuju	39	65.0
Sangat Setuju	5	8.3
Total	60	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.18 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 1,7% menjawab netral sebesar 25,0% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 65,0% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 8,3%. Dapat dilihat jawaban responden tertinggi adalah yang menjawab setuju artinya bahwa sebagian besar responden setuju bahwa apabila pimpinan mampu menciptakan iklim kerja yang dapat mendorong karyawan senang bekerja maka akan menciptakan semangat kerja, iklim kerja merupakan lingkungan kerja yang dirasakan langsung oleh karyawan oleh karena itu hendaknya pimpinan perusahaan dapat membuat iklim kerja yang baik sehingga karyawan dapat nyaman dalam bekerja.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.19
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.073	.435	
1 Kompensasi	.358	.117	.343
Lingkungan Kerja	.400	.107	.422

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: hasil pengolahan data SPSS Versi.21.0

Dari hasil perhitungan tabel IV.19 melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituiskan sebagai berikut:

$$Y = 1.073 + 0,358X_1 + 0,400X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat nilai koefisien X_1 (Kompensasi), X_2 (Lingkungan kerja) bernilai positif. Artinya antara kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja meningkat maka produktivitas karyawan pada PT.

Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang juga akan meningkat. Sebaliknya kompensasi dan lingkungan kerja menurun maka kinerja pegawai pada PT. Berlian maju motor panca usaha mitsubishi palembang juga akan menurun.

A. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan lingkungan kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Adapaun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.20 berikut ini:

Tabel IV.20
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6.689	2	3.345	21.187	.000 ^b
Residual	8.998	57	.158		
Total	15.687	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber: Hasil pengplahan data, 2017

Berdasarkan tabel IV.20 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 21.187 lebih besar dari F_{tabel} (3.16), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan

bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berlian Maju Motor Mitsubishi.

B. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.21 berikut ini:

Tabel IV.21
Hasil Uji t (parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.073	.435		2.465	.017
1 Kompensasi	.358	.117	.343	3.046	.004
Lingkungan Kerja	.400	.107	.422	3.744	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, versi 21.00

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinterprestasikan bahwa:

Nili signifikan t variabel kompensasi terhadap produktifitas kerja karyawan 0,002 dengan menggunakan ttabel dengan taraf nyata $df = 60 - 2 = 58$ maka $t_{hitung} 3,046 \geq t_{tabel} 2,002$ dan signifikan kompensasi $0,002 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa kompensasi secara persial berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.

Nilai signifikan t variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 0,010 dengan menggunakan t tabel dengan taraf nyata $df = 60 - 2 = 58$ maka thitung $3,744 \geq t$ tabel 1,988 hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,010 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa lingkungan kerja secara persial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

C. Koefisien Determinasi (R)

Uji 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. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang.

Tabel IV. 22
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.653 ^a	.426	.406

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

Sumber : Output SPSS Versi 21.0, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan memulai program SPSS dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Angka R Square (nilai koefisien determinasi (R^2)) sebesar 0,406 memberikan makna bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja

hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 46,6%.

D. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Tabel IV.22

Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Keterangan	Nama	Nama	Nama
		Ardiansyah Putra (2010)	Yuniarti (2012)	Novrizal (2017)
1	Rumusan Masalah	Adakah pengaruh pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Astra Honda Motor Pangkalan Balai Banyuasin	Adakah pengaruh sistem kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Astra Agro Lestari Tbk Deli serdang	Adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berlian Maju Mtor Panca Usaha Mitsubishi Palembang.
2	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
3	Variabel	Kompensasi dan produktivitas kerja karyawan	Sistem kompensasi dan produktivitas kerja karyawan	Kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan
4	Data yang digunakan	Primer dan sekunder	Primer dan data sekunder	Primer dan sekunder
5	Tehnik pengumpulan data	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner dan dokumentasi
6	Tehnik analisis	Regresi linier sederhana	Regresi linier sederhana	Regresi linier berganda
7	Hasil penelitian	Terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Astra Honda Motor Pangkalan Balai Banyuasin	Terdapat pengaruh sistem kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Astra Agro Lestari Tbk Deli serdang	Terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berlian Maju Mtor Panca Usaha Mitsubishi Palembang.

Sumber: Ardiansyah Putra (2010), Yuniarti (2012) dan Novrizal(2017)

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

- 1) Pengujian secara simultan dengan selang kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang
- 2) Pengujian secara parsial dengan selang kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang.
- 3) Pengujian secara parsial dengan selang kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang

B. Saran

Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang, yaitu harus meningkatkan lagi pemberian kompensasi melalui gaji, insentif dan fasilitas kerja supaya karyawan bersedia meningkatkan produktivitas kerja secara sukarela tanpa adanya paksaan. Selain itu PT. Berlian

Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembangjuga harus memperhatikan lagi lingkungan kerja karyawan melalui suhu udara, suara bising dan keamanan kerja agar karyawan nyaman dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan lagi produktivitas kerjanya apabila bekerja dalam keadaan nyaman dan tenang.

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.
- 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
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Yuniarsih, Tjutju. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

KUISIONER

**Judul penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Berlian Maju
Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang.**

Profil Responden

Mohon dijawab pertanyaan-pertanyaan berikut dengan memberikan tanda *check list* (✓) pada kolom yang tersedia.

1. Jenis kelamin
 - a) Laki-laki ()
 - b) Perempuan ()
2. Usia
 - a) 17-24 tahun ()
 - b) 25-34 tahun ()
 - c) 36-40 tahun ()
 - d) >40 tahun ()
3. Pendidikan terakhir
 - a) Tidak tamat SMA ()
 - b) Tamat SMA ()
 - c) Tamat Perguruan Tinggi ()
4. Masa jabatan (lama bekerja)
 - a) < 1 tahun ()
 - b) 1-3 tahun ()
 - c) 3-6 tahun ()
 - d) > 6 tahun ()

Keterangan : SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Tabel 2 Kuisisioner

Kompensasi (Y)

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pemberian gaji yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan akan dapat memacu kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.					
2	Apabila pemberian insentif di berikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja melebihi standar perusahaan maka akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja					
3	Fasilitas kerja yang memadai merupakan bagian penting bagi karyawan yang menginginkan kenyamanan dalam bekerja.					

Lingkungan Kerja (X₂)

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pengaturansuhuudara yang baikdannyamanakandapatmempengaruhik ualitaskerjakaryawan					
2	Apabila di dalam ruangan kerja karyawan sering adanya suara bising maka akan mengganggu aktivitas kerja karyawan					
3	Keamanan kerja merupakan cara perusahaan untuk memelihara karyawan secara fisik maupun non fisik					

Produktivitas (X2)

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan yang mempunyai pendidikan lebih tinggi Akan memiliki wawasan yang lebih luas					
2	Fasilitas kerja karyawan akan dapat maksimaldigunakan apa bila karyawan terampil menggunakannya					
3	Apabila pimpinan mampu menciptakan iklim kerja yang dapat mendorong karyawan senang bekerja maka akan menciptakan semangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas					

UjiValiditas

VariabelKompensasi(X1)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	7.4833	1.203	.468	.274	.733
X1.2	7.5833	.959	.682	.468	.467
X1.3	7.6000	1.159	.508	.334	.687

VariabelLingkunganKerja(X2)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	7.2500	1.411	.577	.369	.782
X2.2	6.8333	1.226	.732	.536	.618
X2.3	7.0500	1.269	.611	.419	.752

VariabelProduktivitasKerjaKaryawan (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	7.5833	1.196	.654	.435	.816
Y.2	7.7167	1.122	.747	.562	.725
Y.3	7.7000	1.129	.696	.505	.776

UjiReliabilitas

VariabelKompensasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.727	.726	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.8500	.60576	60
X1.2	3.7500	.62775	60
X1.3	3.7333	.60693	60

VariabelLingkunganKerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.795	.796	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.3167	.62414	60
X2.2	3.7333	.63424	60
X2.3	3.5167	.67627	60

Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.837	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	3.9167	.59065	60
Y.2	3.7833	.58488	60
Y.3	3.8000	.60506	60

Frequency Table

VariabelKompensasi (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TidakSetuju	1	1.7	1.7	1.7
Netral	13	21.7	21.7	23.3
Valid Setuju	40	66.7	66.7	90.0
SangatSetuju	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TidakSetuju	2	3.3	3.3	3.3
Netral	15	25.0	25.0	28.3
Valid Setuju	39	65.0	65.0	93.3
SangatSetuju	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TidakSetuju	1	1.7	1.7	1.7
Netral	18	30.0	30.0	31.7
Valid Setuju	37	61.7	61.7	93.3
SangatSetuju	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

VariabelLingkunganKerja (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TidakSetuju	3	5.0	5.0	5.0
Netral	37	61.7	61.7	66.7
Valid Setuju	18	30.0	30.0	96.7
SangatSetuju	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Netral	22	36.7	36.7	36.7
Valid Setuju	32	53.3	53.3	90.0
SangatSetuju	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TidakSetuju	2	3.3	3.3	3.3
Netral	29	48.3	48.3	51.7
Valid Setuju	25	41.7	41.7	93.3
SangatSetuju	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TidakSetuju	2	3.3	3.3	3.3
Netral	7	11.7	11.7	15.0
Valid Setuju	45	75.0	75.0	90.0
SangatSetuju	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TidakSetuju	1	1.7	1.7	1.7
Netral	15	25.0	25.0	26.7
Valid Setuju	40	66.7	66.7	93.3
SangatSetuju	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TidakSetuju	1	1.7	1.7	1.7
Netral	15	25.0	25.0	26.7
Valid Setuju	39	65.0	65.0	91.7
SangatSetuju	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Uji F (UjiBersama-sama)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.689	2	3.345	21.187	.000 ^b
	Residual	8.998	57	.158		
	Total	15.687	59			

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Kompensasi

Uji t (UjiParsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.073	.435		2.465	.017
	Kompensasi	.358	.117	.343	3.046	.004
	LingkunganKerja	.400	.107	.422	3.744	.000

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Herawati

Jabatan : HRD

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Palembang
Di Tempat

Dengan hormat,

Memperhatikan surat Bapak/Ibu tanggal 19 Desember 2016

Perihal mohon izin penelitian dengan nama mahasiswa sebagai berikut :

Nim : 21 2012 014

Nama : NOVRIZAL

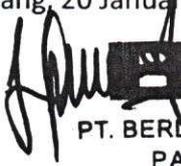
Fakultas : Ekonomi Bisnis

Sesungguhnya dengan perihal di atas bahwa PT. Berlian Maju Motor

Dapat membantu mahasiswa tersebut untuk melakukan penelitian.

Demikian surat keterangan ini disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Palembang, 20 Januari 2017


BMM
PT. BERLIAN MAJU MOTOR
PALEMBANG

Herawati

HRD

MITSUBISHI MOTORS authorized dealer

PT. BERLIAN MAJU MOTOR

Jl. K.H. Wahid Hasyim 1053 Palembang 30254 – Telep. : (0711) 510858 – 5151858 Fax. : (0711) 512765

Website : WWW.bmmmitsubishi.co.id Email : bmmmitsubishi@yahoo.com

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

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	2.10982	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	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

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	1.29359	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

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)
df = 1 - 200

Tabel r untuk df = 1 - 50

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
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

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
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

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	1.99
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

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
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	2.03	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

Sertifika

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

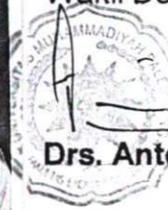
DIBERIKAN KEPADA :

**NAMA : NOVRIZAL
NIM : 212012014
PROGRAM STUDI : Manajemen**

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ** (16) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 18/۲۰۱۶/مارس
an. Dekan

Wakil Dekan IV



Drs. Antoni, M.H.I.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH DALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

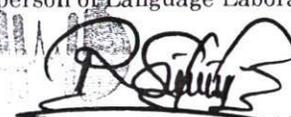
Name : Novrizal
Place/Date of Birth : Prabumulih, November 26th 1990
Test Times Taken : +3
Test Date : April, 28th 2016

Scaled Score

Listening Comprehension : 49
Structure Grammar : 36
Reading Comprehension : 44
OVERALL SCORE : 430

Palembang, May, 05th 2016

Chairperson of Language Laboratory


Rini Susanti, S.Pd., M.A

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

No. 311/TEA FE/LB/UMP/V/2016

123 certificates

SURAT KETERANGAN
No. 128/Abstract/LB/UMP/II/2017

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Masagus Sulaiman, S.Pd. M.Pd.
Status : Dosen FKIP UMP Program Studi Bahasa Inggris
NIDN : 0203107901
Alamat : Jl. Padmajaya. No. 121 A. 9/10 Ulu Plaju
No Telpon : 081278781709

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan:

Nama : Novrizal

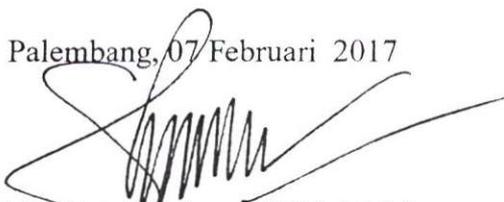
NIM : 21 2012 014

Judul skripsi: Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang/SumberDayaManusia.

Telah dikoreksi terjemahan abstraknya sehingga telah memenuhi kriteria penulisan abstrak dalam Bahasa Inggris.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 07 Februari 2017


Masagus Sulaiman, S.Pd. M.Pd..



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Novrizal	PEMBIMBING
NIM : 21 2012 014	KETUA : Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si
PROGRAM STUDI : Manajemen SDM	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BERLIAN MAJU MOTOR PANCA USAHA MITSUBISHI PALEMBANG	

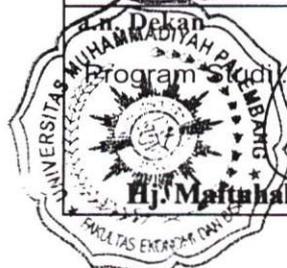
NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	08/12 2016	Bab I			Perbaikan
2	13/12 2016	Bab I			acc.
3	17/12 2016	Bab II			Perbaikan.
4	21/12 2016	Bab II			acc.
5	26/12 2016	Bab III			Perbaikan
6	29/12 2016	Bab III			Perbaikan
7	09/01 2017	Bab III			acc.
8	16/01 2017	Bab IV			Perbaikan
9	23/01 2017	Bab IV			Perbaikan
10	26/01 2017	Bab IV			acc.
11	02/02 2017	Bab V			Perbaikan
12	09/02 2017	Bab V			acc ujian
13					
14					
15					
16					

CATATAN :

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

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /



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/1/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/1/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/11/II/2011 (B)
Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

Website : fe.um Palemba ng.ac.id

Email : febumplg@umpalembang.ac.id

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Sabtu, 25 Februari 2017
Pukul : 13:00 s/d 17:00 wib
Nama : Novrizal
NIM : 21 2012 014
Program Studi : Manajemen
Bidang Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang

**TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN
PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN
UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Zuhriyah, S.E., M.Si	Pembimbing	6-03-2017	
2	Kholila, S.E., M.Si	Ketua Penguji	6-03-2017	
3	Zuhriyah, S.E., M.Si	Penguji 1	6-03-2017	
4	Arniza Nilawati, S.E., M.M	Penguji 2	6-03-2017	

Palembang, Februari 2017

Dekan,

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN : 0216057001

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.BERLIAN MAJU MOTOR PANCA USAHA MITSUBISHI PALEMBANG

NOVRIZAL

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhamadiyah Palembang

Komplek Perumahan Bank Sumsel No. B5 Kenten Laut

E-mail: Rizal.chimol@yahoo.co.id

ABSTRACT

Novrizal/21 2012 014/2016/ The Influence of Compensation and Working Atmosphere Toward Employee's Performance PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang/Human Resources

This research is formulated whether or not there was significant influence of compensation and working atmosphere toward employee's performance PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang/ Human Resources. This research was such an associative research. The research location was no Wahid Hasim street No. 1053, 5 Ulu, Sebrang Ulu 1 District. There were 60 respondents got through simple random sampling technique. The data sources were primary data and secondary data. To collect the data, the researcher used questionnaires and documentation. This research was a qualitative-quantitative analysis. To analyze the data, the researcher used multiple linear regression, *f*-test (simultaneously) and *T*-test (partially).

The results of the calculation of multiple linear regression showed with equation $Y=1,073+0,358X_1+0,400X_2$, for *f*-test, it was obtained that $F_{count} (21,187) > F_{table} (3,16)$, which means that there was significant influence of compensation and working atmosphere toward employee's performance simultaneously (X_1), it was known that $T_{count} (3,046) > T_{table} (2,002)$, which means that compensation had partial influence on employee's performance. For *T*-test on working atmosphere (X_2), it was known that $T_{count} (3,744) > T_{table} (2,002)$, which means that working atmosphere had partial influence on employee's performance.

Keywords: Compensation, Working Atmosphere, Employee's Performance

ABSTRAK

Novrizal/212012014/2016/ Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang/Sumber Daya Manusia.

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BerlianMaju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di Jln. KH. Wahid Hasyim No. 1053, 5 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu 1 kota Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang, dengan tehnik analisis *simple random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y=1,073+0,358X_1+0,400X_2$, untuk uji F didapat $F_{hitung} (21,187) > F_{tabel} (3,16)$, artinya ada pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja secara simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang. Untuk uji t Variabel kompensasi (X_1) diperoleh $t_{hitung} (3,046) > t_{tabel} (2,002)$, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji t variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} (3,744) > t_{tabel} (2,002)$, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

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. Manajeman 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 manajeman 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. Hal ini dapat di lihat dari produktifitas kerjanya yang tinggi, produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan sumberdaya 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, seperti 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 di lakukan 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 pekaas 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 penggelihatan 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.

PT.Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi harus memperhatikan bahwa kompensasinya memenuhi kriteria layak dan cukup, demikian juga hal nya dengan sistem kompensasi yang menghargai prestasi kerja akan dapat pula meningkatkan produktifitas kerja. Setiap karyawan akan giat bekerja apa bila perusahaan memberikan penghargaan kepada usaha giat yang dilakukannya, dan apa bila 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.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, maka Tujuan dalam Penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Berlian maju motor panca usah mitsubishi Palembang.

Kajian Pustaka

Kajian ini berguna untuk memberikan gambaran dan mempelajari kerangka pembahasan. Disamping itu juga bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan.

1. 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.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.
2. Yuniarti (2012) pengaruh sistem kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Astra Agro Lestari Tbk Deli serdang.Rumusan Masalah adakah pengaruh sistem kompenasi terhadap produktivitas kerja karyawan. 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.

Hipotesis

Hipotesis penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. BERLIAN MAJU MOTOR PANCA USAHA MITSUBISHI Palembang. Yang berkedudukan di Jl. Kh. Wahid Hasyim No. 1053, 5 Ulu, Sebrang ulu 1, Kota Palembang.

Variabel

Variabel, Definisi Variabel, Indikator

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator
Kompensasi (Y)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan PT.Berlian Maju Motor Panca UsahaMitsubishi Palembang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan PT.BerlianMaju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang.	1.Gaji/ Upah 2.Insentif/Bonus 3.Fasilitas kerja
Lingkungan Kerja (X ₁)	keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana karyawan PT.Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembangbekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok.	1. suhu udara 2.suara bising 3.keamanan kerja
Produktivitas (X ₂)	Perbandingan antara hasil yang diperoleh PT.Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang (<i>output</i>) dengan sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (<i>input</i>)	1. Pendidikan 2. Keterampilan 3. Iklim Kerja

Sumber : Gagasan penulis berdasarkan Teori,2016

Sampel

Menurut sugiono (2013:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sementara sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi di jadikan sampel yaitu 60 karyawan pada PT. Berlian maju motor Palembang.

Teknik pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut sugiono 2013:122 sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data Yang Diperlukan

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

1) Data Primer

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

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 kuisioner dan Data Sekunder yaitu jumlah karyawan dan struktur organisasi.

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, dokumentasi.

Teknik Analisis

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 metode analisis kuantitatif yang dinyatakan dalam angka dan dapat diukur secara sistematis menggunakan program SPSS Versi 21. Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang digunakan instrumen berupa kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala ordinal yang mempunyai lima tingkatan yaitu :

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

1) Variabel Kompensasi

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel kompensasi (X1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Validitas Kompensasi

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	X1.1	0,468	0,254	Valid
2	X1.2	0,682	0,254	Valid
3	X1.3	0,508	0,254	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=60, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,254. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,254 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

2) Variabel Lingkungan Kerja

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel lingkungan kerja (X2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	X2.1	0,577	0,254	Valid
2	X2.2	0,732	0,254	Valid
3	X2.3	0,611	0,254	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=60, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,254. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,254 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

3) Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	Y.1	0,654	0,254	Valid
2	Y.2	0,747	0,254	Valid
3	Y.3	0,696	0,254	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=60, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,254. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,254 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Simpulan Dan Saran

A. Simpulan

1. Pengujian secara simultan dengan selang kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang
2. Pengujian secara parsial dengan selang kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang.

3. Pengujian secara parsial dengan selang kepercayaan 95% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang

B. Saran

Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang, yaitu harus meningkatkan lagi pemberian kompensasi melalui gaji, insentif dan fasilitas kerja supaya karyawan bersedia meningkatkan produktivitas kerja secara sukarela tanpa adanya paksaan. Selain itu PT. Berlian Maju Motor Panca Usaha Mitsubishi Palembang juga harus memperhatikan lagi lingkungan kerja karyawan melalui suhu udara, suara bising dan keamanan kerja agar karyawan nyaman dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan lagi produktivitas kerjanya apabila bekerja dalam keadaan nyaman dan tenang.

Biyodata Penulis

Nama : NOVRIZAL
Nim : 212012014
Nomor Telp : 082184885121
Email : Rizal.chomol@yahoo.co.id
Tinggal : Komplek Perumah Bank Sumsel Babel
Kelurahan : Kenten Laut
Kecamatan : Talang Kelapo
Kabupaten : Banyu Asin
Provinsi : Sumatra Selatan
Nama Orang Tua
Ayah : H.Lukman Hakim S.E
Ibu : Hj.Eni Rohaeni
Riwayat apendidikan : SDN 4 Toboali, Bangka Belitung
: SMPN 1 Pandeglang, Banten
: SMAN 2 Pandeglang, Banten