

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN
PRODUKSI PADA PT. BARU BARU SEPATU**

SKRIPSI

Oleh :

IDRIS EFENDI

20180500120

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2022**

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN
PRODUKSI PADA PT. BARU BARU SEPATU**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis

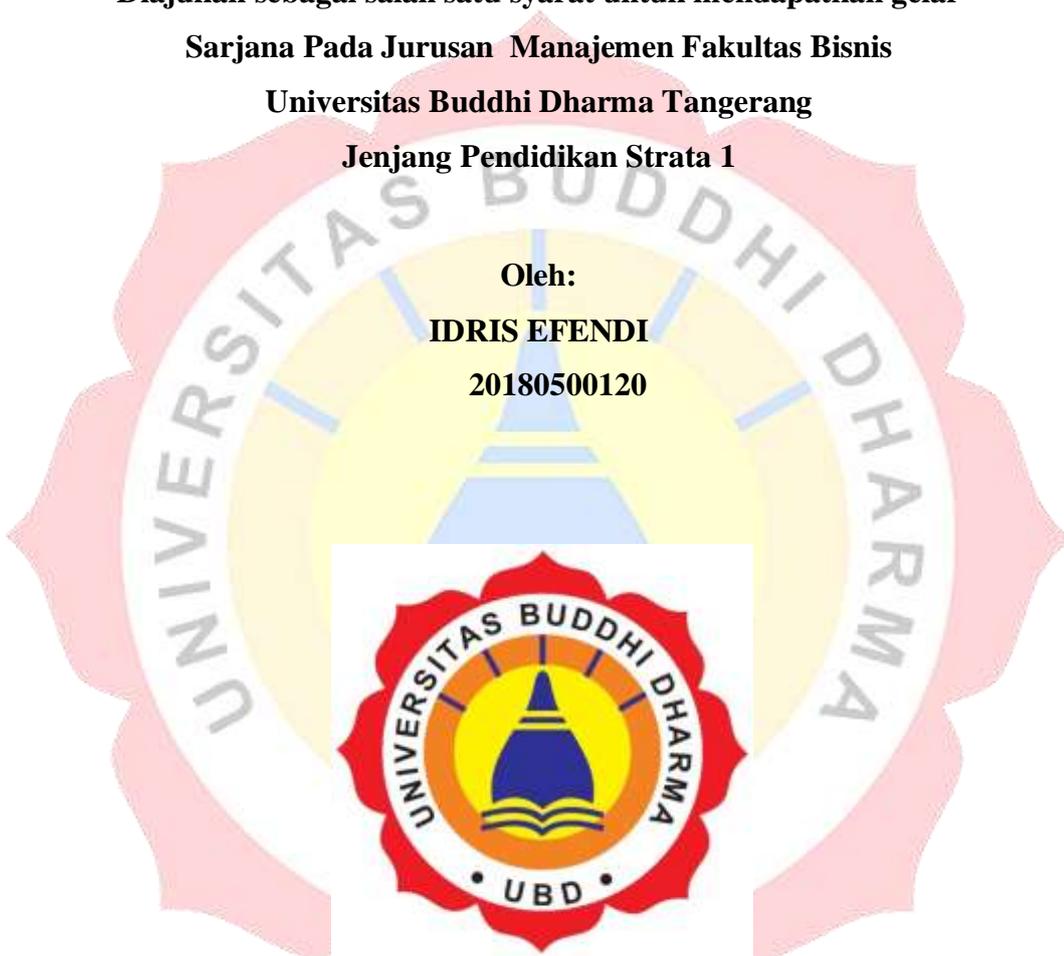
Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh:

IDRIS EFENDI

20180500120



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2022

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

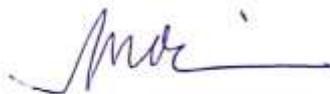
Nama Mahasiswa : Idris Efendi
NIM : 20180500120
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Kompensasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT. Baru Baru Sepatu

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 15 September 2021

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Gregorius Widivanto, S.E., M.M.
NIDN : 0317116001



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Kompensasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bagian Produksi Pada PT. Baru Baru Sepatu

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Idris Efendi

NIM : 20180500120

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

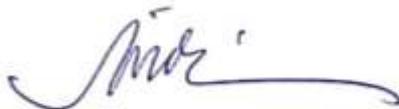
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 28 September 2021

Menyetujui,

Pembimbing,



Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.
NIDN : 0317116001

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Idris Efendi

NIM : 20180500120

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

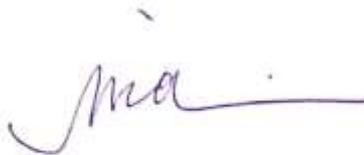
Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Kompensasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bagian Produksi Pada PT. Baru Baru Sepatu

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.
NIDN : 0317116001

Tangerang, 28 Desember 2021

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Idris Efendi
NIM : 20180500120
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Kompensasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT. Baru Baru Sepatu

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Rabu, 9 Februari 2022.

Nama Penguji

Tanda Tangan

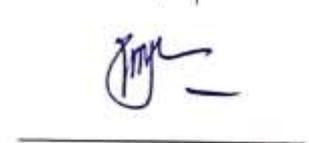
Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101



Penguji I : Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0315056002



Penguji II : Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NIDN : 0315056002



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 28 Desember 2021

Yang membuat pernyataan,



IDRIS EFENDI
NIM: 20180500120

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,

NIM : 20180500120
Nama : Idris Efendi
Jenjang Studi : S1
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: "PENGARUH PERMBERIAN KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PADA PT. BARU BARU SEPATU", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia menganggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 15 Juli 2021



(Idris Efendi)

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BARU BARU SEPATU

ABSTRAK

Dalam penulisan penelitian ini bermaksud untuk mengetahui sejauh mana pengaruh yang ditimbulkan oleh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Baru Baru Sepatu. Dalam penelitian skripsi penulis menggunakan sample sebanyak 87 responden, metode dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis menggunakan data kuesioner dan pengolahan data menggunakan software SPSS 26. Analisis yang digunakan oleh penulis menggunakan analisis model statistik meliputi Uji Deskriptif, Uji Linear Berganda, Uji Realibilitas, Uji Validitas, Uji Asumsi Klasik, Uji F, Uji T dan Koefisien Determinasi (R^2).

Hasil yang ditunjukkan dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Baru Baru Sepatu, diperoleh 0,034 untuk kompensasi yang berarti mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, 0,00 untuk lingkungan kerja yang berarti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dan 0,463 untuk disiplin kerja yang berarti tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil Fhitung diperoleh 0,000 ini menyatakan jika variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam penelitian Fhitung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependent.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

***EFFECT OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT, WORK
DISCIPLINE AND WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AT PT. BARU
BARU SEPATU***

ABSTRACT

The writing of this thesis intends to find out how far the influence caused by compensation, work environment and work discipline to the work productivity of PT. New New Shoes. In writing this thesis the author uses a sample of 87 respondents, the method in data collection carried out by the author uses questionnaire data and data processing using SPSS 26 software. The analysis used by the author uses statistical model analysis including descriptive tests, multiple linear tests, reliability tests, Validity Test, Classical Assumption Test, F Test, T Test and Coefficient of Determination (R²).

From the results shown in this study, it is stated that the variable compensation (X1), work environment (X2) and work discipline (X3) on work productivity (Y) employees of PT. New New Shoes, obtained 0.034 for compensation which means it has a significant effect on work productivity, 0.00 for the work environment which means it has a significant effect on work productivity and 0.463 for work discipline which means it has no significant effect on work productivity.

From the results obtained by Fcount 0.000, it states that the variables of compensation, work environment and work discipline in the Fcount research have a significant effect on work productivity so that it can be concluded that the independent variable has an effect on the dependent variable.

Keywords : Compensation, Work Environment, Work Discipline

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat dan rahmat yang telah dilimpahkan-Nya, sehingga penulisan penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Judul penelitian yang penulis buat adalah **“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PADA PT. BARU BARU SEPATU”**. Penulis berharap agar perusahaan dapat mengembangkan usahanya dan menjadikan perusahaan lebih berkembang. Didalam penulisan penelitian ini, penulis menyadari bahwa penulisan penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan penulis. Akhir kata penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya, terutama kepada:

1. Bapak Dr. Suryadi Winata, S.E., M.M., M.Si., Ak., CA, sebagai Rektor Universitas Buddhi Dharma
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si., sebagai Dekan Fakultas Bisnis
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen
4. Bapak Gregorius Widiyanto, S.E., M.M., sebagai Pembimbing Skripsi yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.
5. Pimpinan dan rekan kerja PT. Baru Baru Sepatu yang telah membantu memberikan berbagai informasi yang penulis butuhkan dalam proses

menyelesaikan penelitian ini.

6. Orang tua, kaka serta keluarga, yang telah mendoakan, memberi semangat serta doa pada saat mengerjakan skripsi.
7. Teman-teman yang telah memluangkan waktu, memberikan masukan dan memberikan semangat pada saat saya mengerjakan skripsi.

Dalam penulisan skripsi, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan yang disebabkan keterbatasan kemampuan, pengalaman dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari para pembaca.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan menambah pengetahuan bagi siapa saja yang membutuhkan. Terima Kasih.

Tangerang, 28 Desember 2021

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

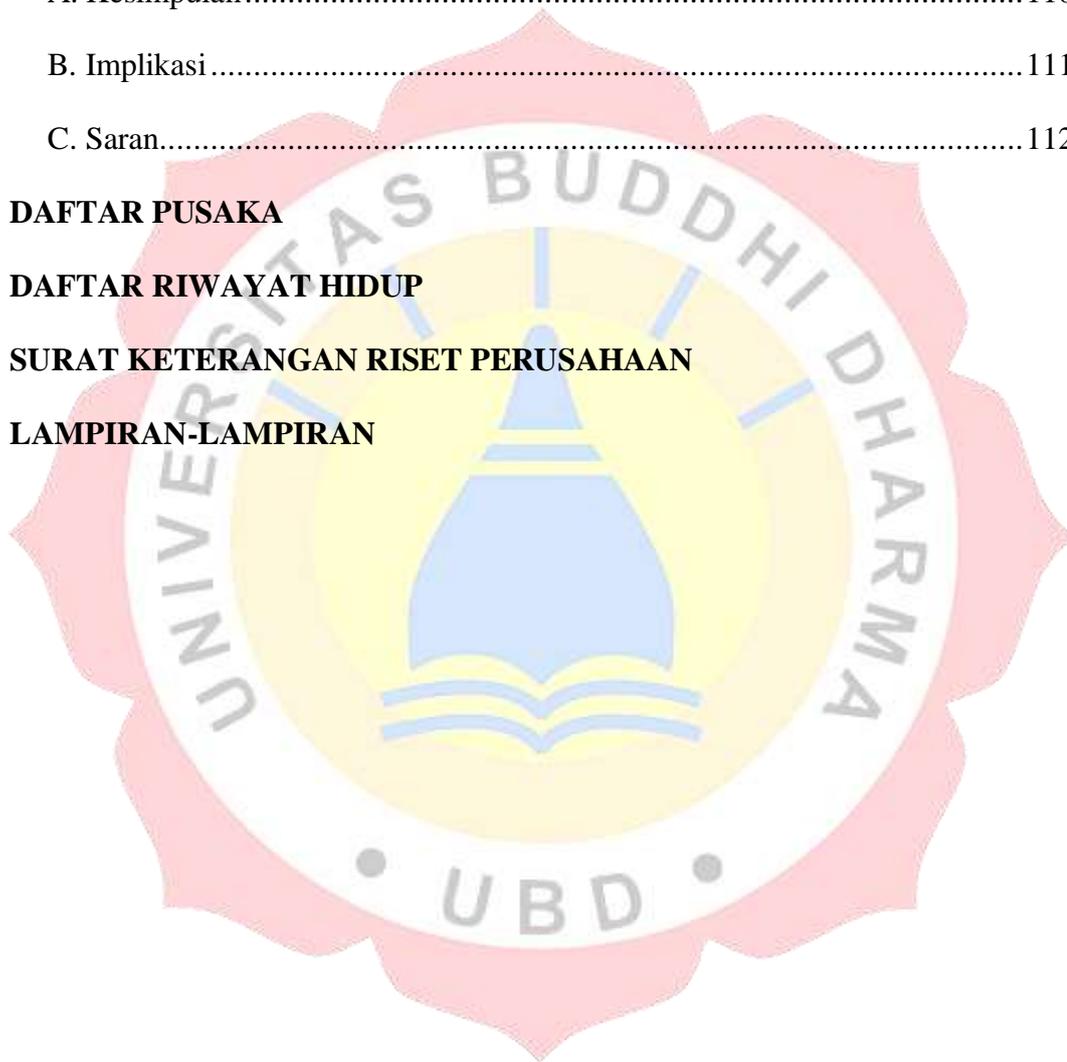
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Sistem Matika Penulisan.....	7

BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Gambaran Umum Teori	9
1. Pengertian dari Sumber Daya Manusia	9
2. Pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
3. Pengertian Kompensasi	10
a. Tujuan Kompensasi.....	11
b. Jenis-jenis Kompensasi.....	13
c. Faktor Kompensasi.....	16
d. Indikator Kompensasi	17
4. Pengertian Lingkungan Kerja	19
a. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	20
b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	22
c. Indikator Lingkungan Kerja	23
5. Pengertian Disiplin Kerja	25
a. Fungsi Disiplin Kerja.....	26
b. Macam-macam Disiplin Kerja	28
c. Tujuan Serta Manfaat Disiplin Kerja.....	29
d. Indikator Disiplin Kerja	30
6. Pengertian Produktivitas.....	32
a. Peningkatan Produktivitas Kerja	33
b. Faktor-faktor Produktivitas Kerja	34
c. Indikator Produktivitas Kerja	35
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	36

C. Kerangka Pemikiran	37
D. Perumusan Masalah.....	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Objek Penelitian.....	43
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	43
2. Visi Misi.....	43
3. Struktur Organisasi	44
4. Uraian Tugas	44
C. Jenis Sumber Data.....	46
D. Populasi dan Sample.....	47
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Oprasionalisasi Variabel Penelitian	50
G. Analisa Data Teknik	53
1. Statistik Deskriptif	53
2. Reliabilitas.....	53
3. Uji Validitas	54
4. Uji Asumsi Klasik.....	54
a. Uji Normalitas.....	55
b. Uji Multikolinearitas.....	55
c. Uji Heteroskedastisitas	55
5. Analisa Linier Berganda.....	56
6. Korelasi Berganda.....	57

7. Hipotesis Penelitian	58
a. Koefisien Determinasi	58
b. Uji T	59
c. Uji F	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
A. Deskripsi Data Penelitian.....	62
B. Analisa Penelitian.....	65
1. Statistik Deskriptif	65
a. Frekuensi Variabel Kompensasi	66
b. Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	71
c. Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	77
d. Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja	83
e. Statistik Deskriptif.....	89
2. Uji Reliabilitas.....	90
3. Uji Validitas	92
4. Uji Asumsi Klasik.....	96
a. Hasil Uji Normalitas	96
b. Hasil Uji Multikolinieritas	98
c. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	100
5. Asumsi Regresi Linier Berganda	101
6. Analisis Korelasi Berganda	102
7. Pengujian Hipotesis	104
a. Hasil Koefisien Determinasi	104

b. Hasil Uji T	104
c. Hasil Uji F.....	106
C. Pembahasan	107
BAB V PENUTUP	110
A. Kesimpulan.....	110
B. Implikasi.....	111
C. Saran.....	112
DAFTAR PUSAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
SURAT KETERANGAN RISET PERUSAHAAN	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

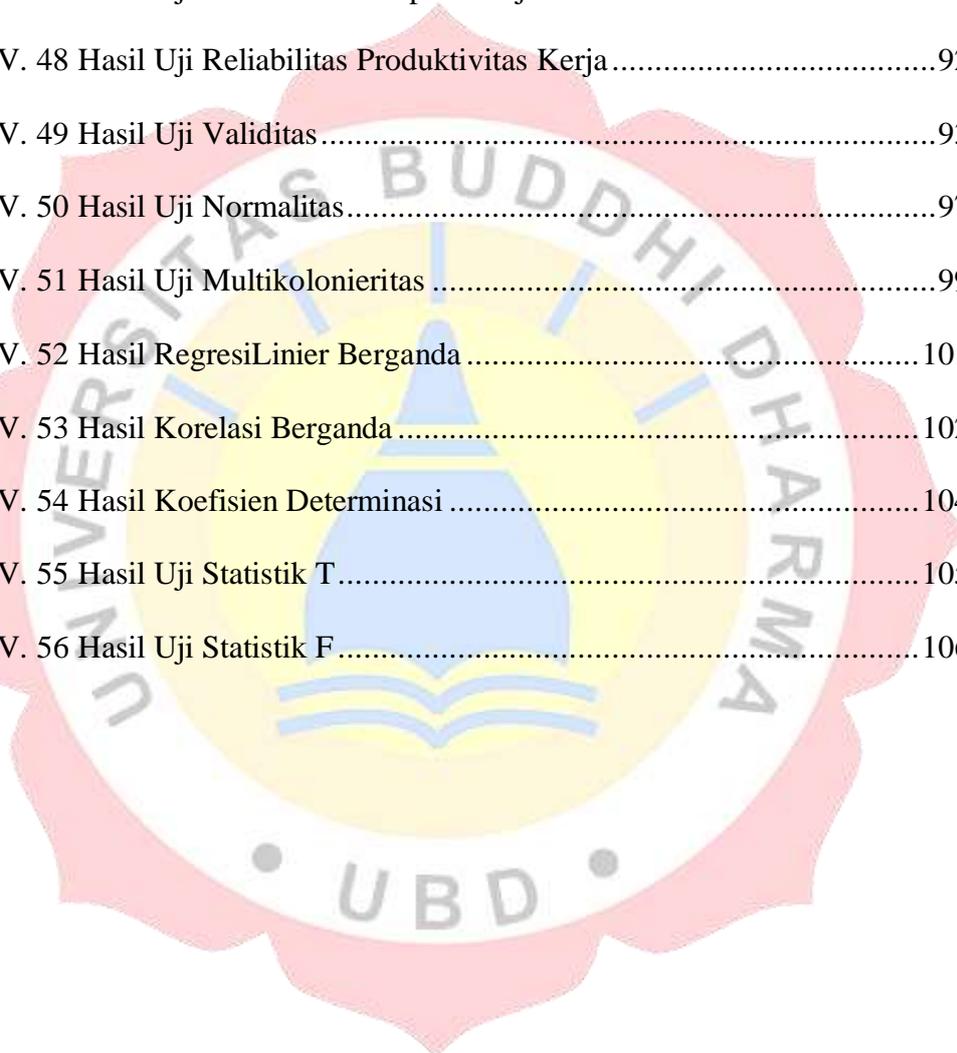


DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Tabel Hasil Penelitian Terdahulu	36
Tabel III. 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	50
Tabel III. 2 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien Korelasi	57
Tabel IV. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel IV. 2 Data Responden Berdasarkan Umur	64
Tabel IV. 3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
Tabel IV. 4 Tanggapan Responden Mengenai Gaji	66
Tabel IV. 5 Tanggapan Responden Mengenai Gaji	66
Tabel IV. 6 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi	66
Tabel IV. 7 Tanggapan Responden Mengenai Bonus	67
Tabel IV. 8 Tanggapan Responden Mengenai Bonus	68
Tabel IV. 9 Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja	68
Tabel IV. 10 Tanggapan Responden Mengenai Jenis Pekerjaan	69
Tabel IV. 11 Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Kesehatan	70
Tabel IV. 12 Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Hari Raya	70
Tabel IV. 13 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi	71
Tabel IV. 14 Tanggapan Responden Mengenai Kebersihan	71
Tabel IV. 15 Tanggapan Responden Mengenai Penerangan	72
Tabel IV. 16 Tanggapan Responden Mengenai Sirkulasi Udara	73
Tabel IV. 17 Tanggapan Responden Mengenai Penataan Ruangan	73
Tabel IV. 18 Tanggapan Responden Mengenai Polusi Suara	74
Tabel IV. 19 Tanggapan Responden Mengenai Suhi Ruangan	75

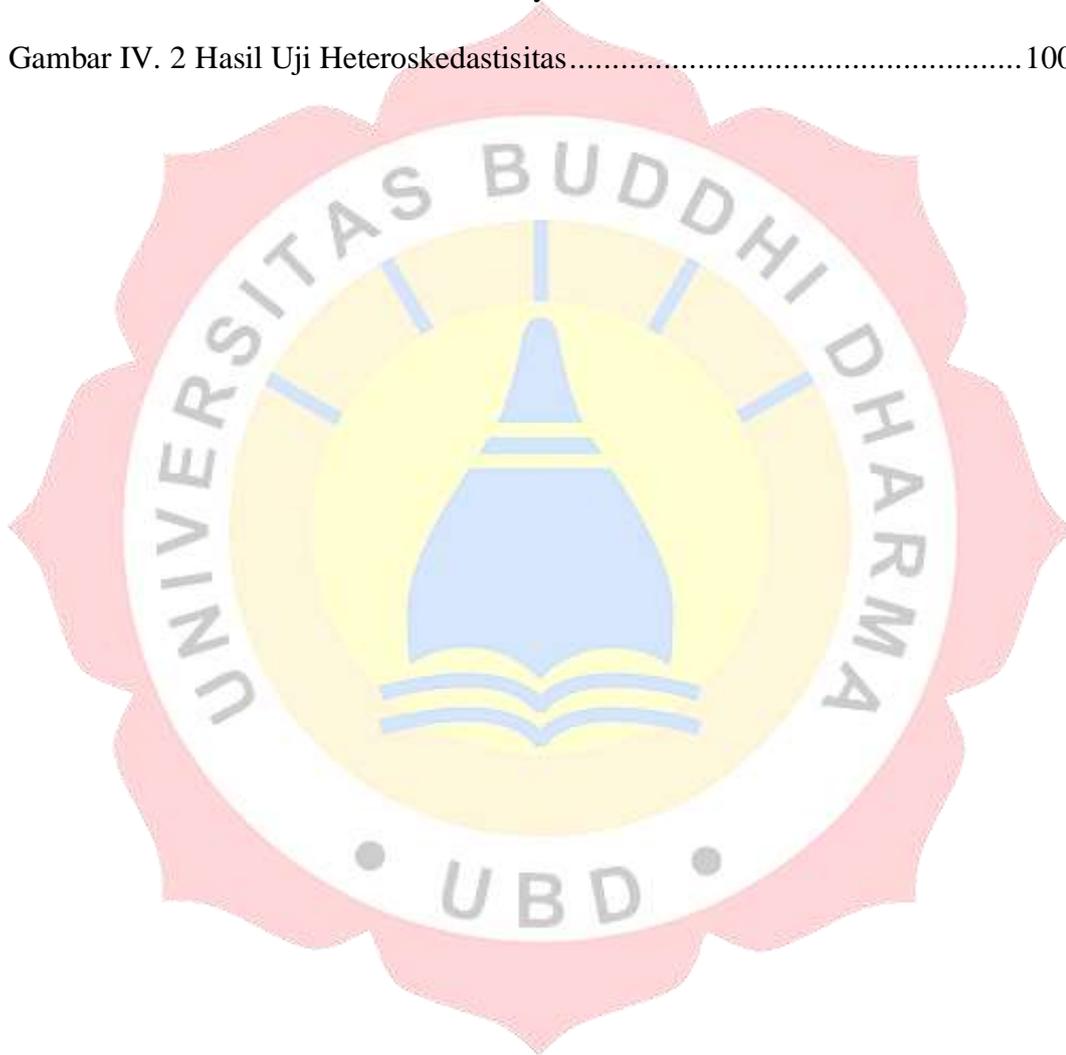
Tabel IV. 20 Tanggapan Responden Mengenai Getaran Mekanis	75
Tabel IV. 21 Tanggapan Responden Mengenai Pengharum Ruangan	76
Tabel IV. 22 Tanggapan Responden Mengenai Sistem Keamanan	76
Tabel IV. 23 Tanggapan Responden Mengenai Perlengkapan Kerja	77
Tabel IV. 24 Tanggapan Responden Mengenai Hadir Tepat Waktu.....	77
Tabel IV. 25 Tanggapan Responden Mengenai Mematuhi Peraturan.....	78
Tabel IV. 26 Tanggapan Responden Mengenai Memberitahu Jika Izin.....	79
Tabel IV. 27 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab	79
Tabel IV. 28 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Sebagai Teladan	80
Tabel IV. 29 Tanggapan Responden Mengenai Hukuman Sesuai Kesalahan	80
Tabel IV. 30 Tanggapan Responden Mengenai Mematuhi SOP	81
Tabel IV. 31 Tanggapan Responden Mengenai Penampilan Sesuai Standar.....	82
Tabel IV. 32 Tanggapan Responden Mengenai Etika.....	82
Tabel IV. 33 Tanggapan Responden Mengenai Menghargai Rekan Kerja.....	83
Tabel IV. 34 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab	83
Tabel IV. 35 Tanggapan Responden Mengenai Saran Dan Kritik	84
Tabel IV. 36 Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan.....	85
Tabel IV. 37 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja	85
Tabel IV. 38 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja	86
Tabel IV. 39 Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan.....	86
Tabel IV. 40 Tanggapan Responden Mengenai Meningkatkan Kemampuan.....	87
Tabel IV. 41 Tanggapan Responden Mengenai Kemajuan Teknologi.....	87
Tabel IV. 42 Tanggapan Responden Mengenai Keahlian	88

Tabel IV. 43 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja	88
Tabel IV. 44 Hasil Statistik Deskriptif Penelitian (X1,X2,X3 dan Y)	89
Tabel IV. 45 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi.....	90
Tabel IV. 46 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	91
Tabel IV. 47 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	91
Tabel IV. 48 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja.....	92
Tabel IV. 49 Hasil Uji Validitas.....	93
Tabel IV. 50 Hasil Uji Normalitas.....	97
Tabel IV. 51 Hasil Uji Multikolonieritas	99
Tabel IV. 52 Hasil RegresiLinier Berganda.....	101
Tabel IV. 53 Hasil Korelasi Berganda.....	102
Tabel IV. 54 Hasil Koefisien Determinasi	104
Tabel IV. 55 Hasil Uji Statistik T.....	105
Tabel IV. 56 Hasil Uji Statistik F.....	106



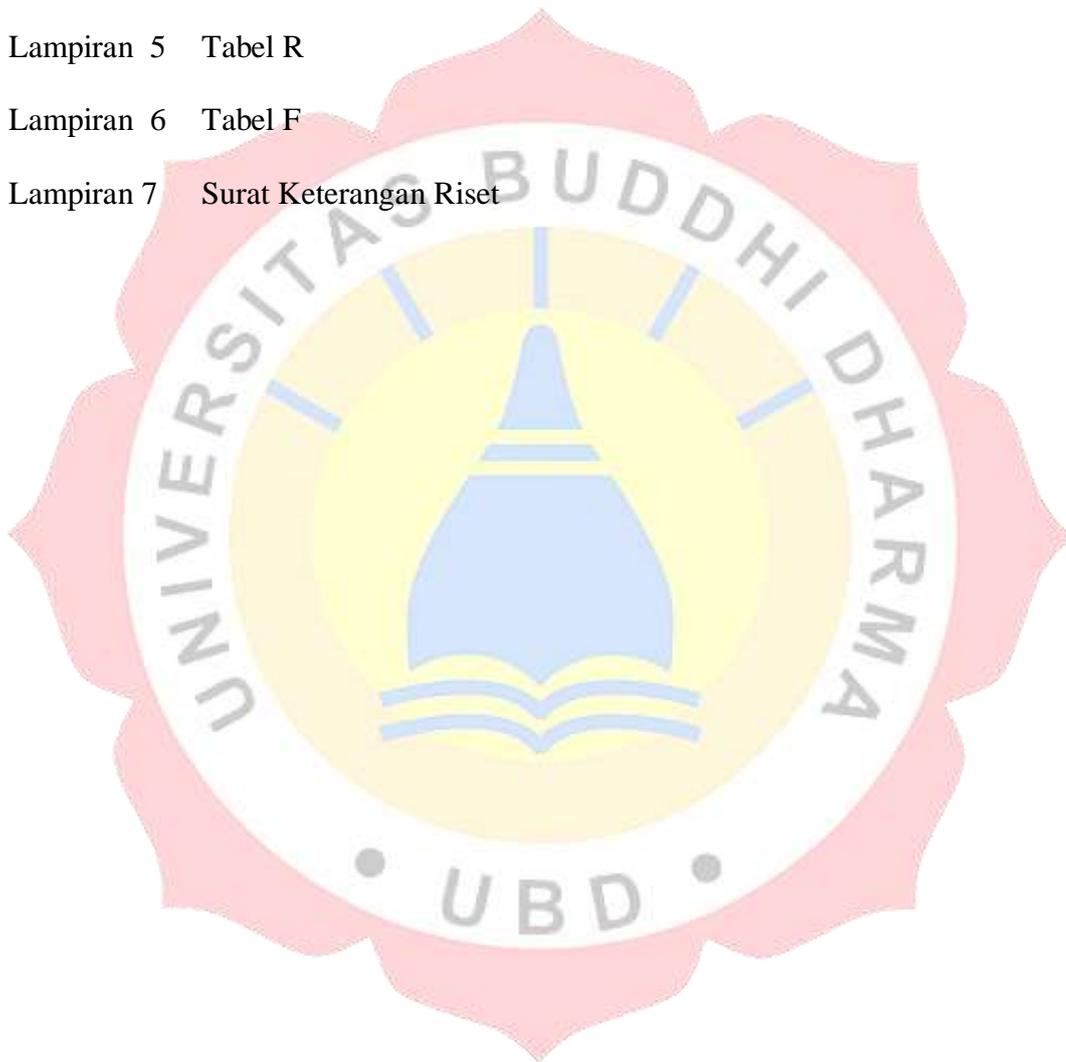
DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 11. 2 Kerangka Pemikiran	39
Gambar III. 1 Struktir Organisasi.....	44
Gambar IV. 1 Metode Normal Probability Plot.....	98
Gambar IV. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	100



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Data Penelitian Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil Output SPSS
- Lampiran 4 Tabel T
- Lampiran 5 Tabel R
- Lampiran 6 Tabel F
- Lampiran 7 Surat Keterangan Riset



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau organisasi ialah tempat terjadinya kegiatan suatu produksi barang dan jasa. Sebuah definisi yang lainnya, perusahaan ialah sebuah lembaga atau sebuah organisasi yang dapat menyediakan suatu barang atau jasa untuk dijual kembali ke masyarakat yang bertujuan meraih keuntungan. Dalam suatu perusahaan, semua faktor produksi berkumpul salah satunya sumber daya manusia. Di dalam organisasi atau perusahaan pasti memiliki karyawan yang bertugas melaksanakan kegiatan operasional dan sumber daya manusia ialah salah satu masalah utama didalam kegiatan yang ada didalamnya. Dalam jurnal (Kusnawan, 2018, 3) "ketatnya persaingan bisnis membuat perusahaan harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang kompeten". Parameter yang digunakan agar dapat menilai kualitas SDM tersebut salah satunya merupakan produktivitas kerja.

Tingkat produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan tentunya berbeda. Perbedaan dari tingkat produktivitas kerja karyawannya dapat terlihat dari tercapai atau tidaknya target yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Seorang karyawan yg memiliki produktivitas kerja yang baik, pekerjaannya akan cepat terselesaikan dengan baik dan dapat mencapai target, sementara seorang karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang buruk, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan agak lambat sehingga tidak mencapai target dan perlu dibantu karyawan yang lain untuk memenuhi target tersebut.

Ada beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya suatu produktivitas karyawan diantaranya pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Perusahaan perlu untuk selalu memperhatikan dalam pemberian kompensasi karena kompensasi merupakan alasan dan motif bagi seorang karyawan bekerja sebab pemberian suatu kompensasi yang tepat dapat menyebabkan produktivitas setiap karyawan meningkat karena sebagian besar dari karyawan akan sangat-sangat termotivasi dan bersemangat dalam bekerja karena kompensasi yang akan mereka terima yang menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja tanpa karyawan itu sadari.

Selain pemberian kompensasi, perusahaan juga harus selalu memperhatikan lingkungan kerja dalam perusahaan sebab lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang penting yang berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Didalam lingkungan yang nyaman akan menciptakan semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka perusahaan harus selalu memperhatikan dan memberikan lingkungan yang baik, lingkungan yang bersih, tata ruang yang membuat nyaman, sirkulasi udara baik, warna disekitar ruang kerja dan cahaya yang dirasa cukup. Lingkungan kerja yang baik selain memberikan perasaan yang nyaman dan aman akan sangat mungkin membuat karyawan bekerja secara optimal sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Tidak hanya pemberian kompensasi dan lingkungan kerja tetapi disiplin kerja juga sangat penting dan berpengaruh terhadap terciptanya produktivitas yang tinggi. Pada dasarnya pegawai yang bekerja diperusahaan atau organisasi memiliki suatu latar belakang disiplin yang beda satu sama lainnya. Setiap

perusahaan pasti harus mempunyai manajemen yang memiliki peraturan serta ketentuan dalam bekerja yang jelas yang wajib untuk dilaksanakan oleh para karyawan dari tingkatan yang bawah sampai tingkat atas yang membuat setiap tindakan yang dilakukan karyawan harus selalu sesuai peraturan yang diterapkan. Sebab kedisiplinan adalah salah satu kunci dari keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Maka disiplin dalam kerja harus ditegakkan oleh suatu perusahaan karena tanpa adanya dukungan disiplin dalam bekerja yang baik, perusahaan tersebut akan kesulitan untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Sedangkan produktivitas disimpulkan sebagai suatu hubungan antara sebuah hasil nyata dengan masukan yang sebenarnya. Bahwa produktivitas kerja menilai kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (*output*) dengan adanya kualitas kerja dan disiplin kerja pada karyawan. Produktivitas yakni perbandingan antara suatu hasil yang ingin dicapai (*output*) dengan keseluruhan atau semua sumber daya yang digunakan (*input*).

PT. Baru Baru Sepatu yang beralamat di JL. Kalibaru No. 88 Kec. Pakuhaji Kab. Tangerang, perusahaan ini bergerak di bidang produksi sandal dan sepatu, aktivitas operasi perusahaan yang dilakukan ialah aktivitas dalam mengolah suatu bahan yang masih mentah untuk dijadikan suatu barang yang siap dipakai oleh pria, wanita dan anak-anak. Dalam suatu perusahaan seorang pimpinan akan selalu menuntut adanya produktivitas kerja yang tinggi terhadap seluruh karyawan tanpa memperhatikan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tersebut seperti pemberian kompensasi, lingkungan tempat mereka bekerja dan juga

disiplin yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan tanpa perusahaan ketahui.

Berdasarkan hasil penelitian penulis saat meneliti PT. Baru Baru Sepatu dengan melakukan wawancara kepada sebagian dari karyawan, menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan tidak sebanding dengan yang dikerjakan oleh setiap karyawan sehingga membuat motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan menurun dan menimbulkan produktivitas karyawan menurun, serta lingkungan tempat kerja yang bising dan tidak tertata rapih sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan aktivitas dan masih kurangnya kesadaran tentang disiplin kerja dalam kategori kehadiran , menurut informasi dan data yang saya dapatkan banyak dari karyawan yang tidak hadir karena berbagai macam alasan. Untuk mengetahui dampak dari pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin yang terdapat pada setiap individu karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan maka penulis tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitiannya yang berjudul **“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PADA PT. BARU BARU SEPATU”**

Dari latar belakang masalah peneliti membatasi dan memfokuskan permasalahan dalam penelitian hanya akan membahas dan menganalisa mengenai “Pengaruh pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian produksi pada PT. Baru Baru Sepatu.

B. Identifikasi Masalah

Menurut latar belakang masalah diatas yang saya uraikan, dapat diidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut :

1. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai sehingga berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas kerja karyawan pada PT. Baru Baru Sepatu.
2. Suasana lingkungan kerja yang tidak kondusif yang membuat karyawan tidak nyaman sehingga berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas kerja karyawan pada PT. Baru Baru Sepatu.
3. Kurangnya kesadaran karyawan terhadap disiplin kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Baru Baru Sepatu.
4. Rendahnya pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sehingga berpengaruh produktivitas kerja karyawan pada PT. Baru Baru Sepatu

C. Rumusan Masalah

Dari identifikasi sebuah masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah didalam suatu penelitian yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Baru Baru Sepatu?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Baru Baru Sepatu?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Baru Baru Sepatu?
4. Seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Baru Baru Sepatu?

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan suatu masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Baru Baru Sepatu
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Baru Baru Sepatu
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Baru Baru Sepatu
4. Untuk mengetahui Pengaruh Pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Baru Baru Sepatu

E. Manfaat Penelitian

Selain uraian diatas, maka dari penelitian ini manfaat yang diharapkan bagi seluruh pihak yang membaca ataupun yang secara langsung terkait didalamnya adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a) Bagi Pihak Akademis

Sebagai sebuah bahan untuk referensi yang lebih lanjut dalam suatu hal yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Selain itu untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai hal tersebut, dan mendapatkan manfaat dari pengalaman penelitian.

- b) Bagi Penulis

Dengan penelitian ini penulis diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai teori-teori tentang hubungan pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a) Manfaat bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk mengambil tindakan dan mengevaluasi karyawannya agar jauh lebih baik dan dapat menumbuhkan kesadaran karyawan terhadap tugas pokok dan fungsi sebagai karyawan.

b) Manfaat bagi pihak lain

Dengan hasil penelitian diharapkan agar dapat dipergunakan sebagai pedoman referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya.

F. Sistematika Penulisan

Sebagai sebuah gambaran dan mempermudah secara singkat agar pembaca memahami isi penelitian, maka diuraikan secara singkat sistematika penulisan skripsi ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Didalam bab I ini menerangkan dan akan diuraikan mengenai latar belakang sebuah masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Didalam bab II ini akan diuraikan sebuah teori tentang manajemen sumber daya manusia, pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Dalam bab II ini terdapat penjelasan kerangka pemikiran, penelitian-penelitian yang relevan dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab III ini berisikan penjelasan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, objek penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data yang digunakan, alat analisis sebuah data, serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab IV ini berisi uraian mengenai penulis akan menganalisis dan menguji data hasil penelitian dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Didalam bab V adalah bab terakhir dalam penelitian, didalam bab ini berisikan hasil pembahasan, serta kesimpulan dan saran dari suatu hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian dari Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia ialah suatu faktor yang sangat penting yang bahkan tidak bisa digantikan didalam suatu organisasi, baik sebuah perusahaan ataupun institusi. SDM adalah suatu kunci yang dapat menentukan suatu perkembangan perusahaan itu sendiri. Hakikatnya, SDM yang dimaksud adalah manusia yang bekerja didalam suatu organisasi sebagai pemikir, perencana dan penggerak agar tercapainya tujuan sebuah organisasi.

Menurut (Edy Sutrisno, 2019, 3) menyatakan bahwa :

“Sumber daya manusia atau *manpower* (tenaga kerja) merupakan sumber daya yang memiliki akal perasaan, pengetahuan, keinginan, keterampilan, dorongan, dan karya (rasio, rasa dan karsa)”.

Menurut pendapat Werther dan Davis (dalam buku Edy Sutrisno, 2019, 4) menyatakan bahwa :

“Sumber daya manusia(SDM) yakni karyawan yang siap, siaga, dan mampu untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi atau perusahaan”.

2. Pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia(MSDM) adalah suatu fokus pada suatu peranan untuk mengatur manusia agar dapat mewujudkan suatu tujuan perusahaan atau organisasi. Manusia selalu dominan dan selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan dan penggerak didalam suatu organisasi karena manusia

merupakan perencana, pengawas, pelaku dan penentu agar terwujudnya suatu tujuan.

Menurut pendapat (Hasibuan, 2017, 10) yang menyatakan bahwa :

“MSDM ialah ilmu dan seni untuk mengatur peranan dan hubungan tenaga kerja agar efisien dan aktif membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan”.

Menurut pendapat (Edy Sutrisno, 2019, 6) yang menyatakan bahwa :

“MSDM adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pengembangan serta penggunaan sumber daya manusia agar tercapainya suatu tujuan perusahaan baik secara individu maupun secara organisasi”.

3. Pengertian Kompensasi

Kompensasi ialah segala bentuk sesuatu yang diterima oleh karyawan baik berupa fisik ataupun non-fisik. Pemberian kompensasi didalam suatu perusahaan adalah suatu hal yang perlu dan wajib dilakukan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi juga dapat berarti imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas hasil dan jasa dari pekerjaannya didalam sebuah perusahaan dalam bentuk barang atau uang, baik diberikan secara langsung maupun tidak.

Menurut pendapat (Lijan Poltak Sinambela 2018, 217) menyatakan bahwa :

“Kompensasi adalah salah satu motivasi serta alasan utama mengapa seseorang karyawan bekerja”

Menurut (Silaswara et al., 2021) menyatakan bahwa :

“Kompensasi adalah imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada

karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan.”

Menurut pendapat Malayu S.P Hasibun (dalam Ardiani, 2016, 205) menyatakan bahwa :

“Kompensasi yaitu pendapatan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan dalam bentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung”.

Menurut pendapat)Hasibun, 2017, 119) menyatakan bahwa :

“Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai tanda imbalan atas jasa yang diberikan seorang karyawan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian yang penting dari MSDM karena membantu menarik minat calon karyawan dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat.”

Dari definisi diatas kita dapat simpulkan bahwa kompensasi adalah suatu kewajiban yang harus dibayar perusahaan kepada para karyawan atas jasa dan kontribusi karyawan kepada perusahaan dan juga digunakan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja agar lebih bersemangat.

a. Tujuan Kompensasi

Menurut (Fajar & Heru, 2018, 153) Kompensasi mempunyai beberapa tujuan yaitu :

1. Menarik calon pelamar yang memiliki potensial

Program kompensasi yang diberikan perusahaan agar membantu untuk mengetahui apakah pembayaran yang diberikan perusahaan akan cukup menarik minat calon karyawan yang sesuai, dengan waktu yang sesuai, dan mengisi pekerja yang sesuai dalam upaya rekrutmen karyawan.

2. Mempertahankan karyawan terbaik di perusahaan

Apabila kompensasi yang diberikan dirasa tidak cukup adil, karyawan yang berkerja secara baik (yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan) mungkin akan keluar dari perusahaan. Agar mencegah terjadinya *turn over* karyawan, penggajian atau pengupahan haruslah diperhatikan agar perusahaan tetap kompetitif dengan perusahaan lainnya.

3. Meningkatkan produktivitas

Imbalan yang tidak selalu bersifat uang diharapkan dapat mempengaruhi sebuah motivasi serta kepuasan karyawan dalam berkerja, di samping pembayaran yang berkaitan dengan keuangan. Suatu organisasi atau perusahaan wajib menentukan bauran yang sesuai antar imbalan yang berbentuk uang dan tidak berbentuk uang.

4. Memberikan bayaran kompensasi sesuai dengan aturan suatu hukum yang berlaku (UU tenaga kerjaan).

5. Menjamin sebuah keadilan

Administrasi dalam pengupahan wajib untuk selalu memenuhi suatu prinsip sebuah keadilan. Konsistensi internal dan eksternal penting untuk diperhatikan untuk dapat penentuan tingkatan kompensasi yang tepat.

6. Mempermudah sasaran strategis

Sebuah perusahaan selalu menciptakan sebuah kultur yang ingin selalu menguntungkan dan selalu kompetitif serta menjadikan tempat kerja yang menarik, yang dapat mempermudah dalam merekrut calon karyawan.

b. Jenis-jenis kompensasi

Menurut pendapat (Suparyadi, 2017, 272) ada beberapa jenis kompensasi sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung ialah suatu imbalan yang akan diberikan perusahaan kepada seorang karyawan ketika seorang karyawan masih bekerja dan melaksanakan suatu tugas dengan baik didalam perusahaan. Terdapat dua macam kompensasi yang diberikan secara langsung yaitu :

a. Kompensasi Financial

1. Gaji

Gaji ialah sejumlah uang yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan dengan jumlah tetap sebagai suatu bentuk balas jasa atas kontribusi karyawan tersebut melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Didalam sebuah gaji telah termasuk dalam kompensasi lamanya seorang karyawan tersebut bekerja didalam perusahaan.

2. Upah

Upah ialah imbalan yang akan diberikan oleh perusahaan secara langsung kepada karyawan berdasarkan pada jumlah jam kerjanya, serta berapa banyak barang yang dihasilkannya. Berbeda dari gaji yang akan diberikan dengan jumlah tetap tiap bulannya, besar suatu upah yang diberikan perusahaan dapat berbeda-beda tergantung dengan hasil yang dihasilkan oleh karyawan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang akan diberikan perusahaan kepada sebagian karyawan sebagai bentuk imbalan atas pengorbanan yang diberikan sebagai sebuah tuntutan suatu pekerjaan yang besarnya melebihi karyawan lainnya, baik pikiran, psikologis dan tenaga. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri dan tunjangan anak.

4. Insentif

Insentif merupakan suatu imbalan yang akan diberikan oleh perusahaan secara langsung kepada seorang karyawan yang kinerjanya melebihi atau di atas standar yang telah ditentukan. Insentif akan diberikan kepada pegawai yang selalu melakukan kerjaan yang memiliki resiko tinggi.

b. Kompensasi non-finansial

Kompensasi non-finansial ialah suatu imbalan yang diberikan yang berbentuk fasilitas selama mereka masih bekerja dan aktif melaksanakan pekerjaan didalam suatu perusahaan. Kompensasi non-finansial akan diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk imbalan kepada karyawan tertentu.

2. Kompensasi Secara Tidak Langsung

Kompensasi secara tidak langsung adalah suatu imbalan yang akan diberikan perusahaan kepada seorang karyawan yang telah mengakhiri masa bekerjanya didalam suatu organisasi atau perusahaan karena pensiun atau telah meninggal dunia. Terdapat dua macam kompensasi tidak langsung yaitu :

1. Kompensasi Finansial

a. Pensiun Penuh

Kompensasi secara tidak langsung diberikan perusahaan berbentuk uang pensiun yang diberikan perusahaan ke seorang karyawan yang berhenti dari sebuah pekerjaannya karena sudah mencapai usia tertentu atau pensiun maksimum.

b. Pensiun dini

Kompensasi secara tidak langsung diberikan perusahaan ke karyawan yang telah pensiun dini dan dengan minimal lama bekerja tertentu.

c. Pesangon

Pesangon ialah kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah dihentikan secara paksa oleh perusahaan dari kerjanya karena telah melakukan pelanggaran yang didasarkan kepada peraturan yang telah berlaku didalam perusahaan dapat dikenakan sanksi pemecatan. Berbeda dengan pensiun, uang yang akan diberikan hanya sekali.

d. Pensiun dengan status janda / duda

Pensiun dengan status janda / duda akan diberikan kepada mereka yang statusnya janda / duda yang berhentikan dari pekerjaannya disebabkan karena telah meninggal dunia. Besarnya suatu kompensasi yang di berikan tergantung pada peraturan pemerintah.

2. Kompensasi Nonfinansial

non-finansial secara tidak langsung merupakan suatu kompensasi Kompensasi berbentuk asuransi dalam kesehatan, akan diberikan oleh

perusahaan kepara karyawan baik karyawan yang telah pensiun penuh ataupun yang pensiun dini.

c. Faktor Kompensasi

Menurut pendapat (Munawir, 2015, 136) menyatakan bahwa ada beberapa fakto kompensasi, antara lain :

1. Pasar Tenaga Kerja

Perusahaan atau organisasi yang memiliki kemampuan financial tinggi maka dapat membayar gaji yang tinggi kepada karyawannya, agar dapat menarik dan menjaga kecukupan para pekerjanya yang berkualitas. Bayaran yang diterima karyawan akan lebih tinggi apabila tenaga yang terampil terbatas dipasar.

2. Kondisi Ekonomi

Semakin tinggi suatu tingkat kompetitif maka kemampuan perusahaan untuk membayar upah kepada karyawan tidak akan lebih tinggi atau besar.

3. Pemerintah

Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberi perusahaan kepara karyawan harus memenuhi fisik minimum para karyawan.

4. Perserikatan

Jika serikat pekerja yang kuat akan mempengaruhi kebijakan kompensasi yang diterima karena serikat kerja mempunyai suatu pengaruh pada upah, tunjangan dan suatu perbaikan didalam kondisi kerja.

5. Anggaran tenaga kerja

Besarnya anggaran tenaga kerja dipengaruhi oleh banyak tersedianya unit kerja dalam perusahaan. Anggaran tenaga kerja dapat mengidentifikasi jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi tahunan para karyawan.

6. Pembuat Keputusan Kompensasi

Manajemen yang mempertimbangkan semua total anggaran perusahaan yang disediakan untuk melakukan bayaran, bentuk sebuah bayaran yang digunakan dari atas sampai bawah perusahaan dan kebijakan bayaran lainnya.

d. Indikator Kompensasi

Menurut (Pudjo Wibowo, 2018, 180) yang menyatakan terdapat indikator kompensasi berikut :

1. Gaji

Gaji ialah suatu uang yang akan dibayarkan oleh perusahaan setiap bulannya secara tetap kepada karyawan karena sebagai bentuk balasan jasa terhadap kontribusi yang diberikan.

2. Upah

Upah ialah suatu bentuk imbalan yang akan diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan berdasarkan jam kerjanya.

3. Komisi

Komisi merupakan suatu bonus atau upah yang akan diberikan kepada para pekerja tersebut karena telah mampu untuk mencapai suatu target yang ditentukan serta biasanya telah membuat keuntungan bagi perusahaan.

4. Persyaratan jabatan

Persyaratan jenjang karir ataupun jabatan yang akan diberikan kepada pegawai jika mampu memajukan perusahaan tersebut.

5. Insentif

Insentif merupakan tambahan dalam bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan diluar dari gaji ataupun upah yang telah diberikan perusahaan. Insentif diberikan atas prestasi seorang pegawai ataupun tingkat produktivitas kerja pegawai. Pegawai dengan sebuah prestasi yang tinggi dan baik akan mendapatkan tambahan insentif yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

6. Cuti

Cuti merupakan suatu keadaan dimana tidak hadir atau masuk pada hari kerja tertentu yang telah diberikan ijin oleh perusahaan dalam waktu beberapa hari.

7. Balas Jasa

Balas jasa merupakan suatu imbalan yang akan diberikan seorang pimpinan kepada pegawai karena usaha yang diberikan karyawan kepada organisasi atau perusahaan.

8. Jaminan Dalam Kesehatan

Suatu organisasi akan memberikan suatu jaminan dalam bentuk kesehatan kepada karyawan agar memberikan jaminan dan memastikan kesehatan, setiap karyawan diberikan jaminan oleh perusahaan berupa asuransi kesehatan, merupakan kompensasi yang perusahaan berikan kepada para karyawannya.

9. Tunjangan diHari Raya

Tunjangan dihari raya yaitu suatu bentuk pendapatan wajib diterima para karyawan dan diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya atau keluarganya.

10. Pemenuhan Dalam Kebutuhan.

Suatu kompensasi perusahaan yang baik akan mampu membuat para pegawai puas serta mampu mempertahankan para karyawan yang berbakat. Cara perusahaan mempertahankan para karyawan adalah dengan cara memberikan kebutuhan hidup para karyawan secara penuh.

4. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Wibowo & Widiyanto, 2019, 146) “Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu factor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan”. Lingkungan dalam bekerja mempunyai peranan yang penting dalam menyelenggarakan aktivitas perusahaan. Maka sebab itu suatu perusahaan wajib membirukan lingkungan yang cukup memadai, seperti lingkungan kerja yang bersih, sikulasi udara yang baik, warna pada lingkungan kerja dan penerangan dalam lingkungan yang cukup baik. Lingkungan kerja yang baik, bersih dan aman dapat membuat seorang karyawan nyaman dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal dan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan juga dapat mendukung suatu pelaksanaan dalam kerja sehingga seorang pegawai memiliki semangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan tingkat produktivitas seorang karyawan.

Menurut pendapat (Sedarmayanti, 2017, 25) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan suatu keseluruhan peralatan, bahan dan perkakas yang dihadapi, serta lingkungan sekitar seorang karyawan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan ataupun sebagai kelompok.”

Menurut pendapat (Danang, 2017, 38) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada karyawan”.

Menurut pendapat (Pandi Afandi, 2017, 51) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan seperti kelembaban, ventilasi, temperatur, penerangan, kekaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan dalam bekerja”.

Dari definisi diatas kita dapat simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitaran karyawan termasuk fasilitas dalam bekerja yang dapat mempengaruhi para karyawan untuk beraktivitas dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

a. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Linaldi, 2020, 39) mengatakan bahwa lingkungan kerja dibagi beberapa jenis, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan yang berbentuk fisik yang berada disekitaran tempat bekerja yang bisa mempengaruhi karyawan langsung ataupun tidak secara langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua :

- a. Lingkungan kerja yang terhubung langsung oleh pegawai contohnya meja, kursi, pusat dalam kerja dan lainnya.
- b. Lingkungan kerja umum ialah sebagai lingkungan yang bisa mempengaruhi suatu kondisi seseorang misalkan suhu, pencahayaan, pertukaran udara, kelembaban, suara bising, bau tidak sedap, getaran-getaran mekanik, warna lingkungan dan lainnya.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan non-fisik ialah merupakan bentuk kejadian yang terkait dengan semua hubungan dalam bekerja, baik sebuah hubungan dengan seorang atasan ataupun hubungan sesama dengan rekan kerja serta bawahannya. Lingkungan non-fisik ialah suatu bentuk kelompok yang tidak bisa untuk diabaikan begitu saja. Perusahaan harus mencerminkan suatu kondisi yang dapat mendukung karyawan kerja sama dengan tingkat atasan maupun bawahan ataupun yang memiliki suatu jabatan sama. Kondisi yang ingin diciptakan ialah kondisi kekeluargaan, komunikasi dalam bekerja yang baik. Lingkungan non-fisik memiliki beberapa faktor :

a. Lingkungan kerja sosial

Lingkungan kerja sosial berpengaruh pada kinerja karyawan ialah latar belakang keluarganya, yaitu antara jumlah keluarga, status keluarga, tingkat kesejahteraannya dan lainnya.

b. Status sosial

Semakin tinggi suatu jabatan seseorang karyawan semakin tinggi

keleluasaan dan kewenangan dalam mengambil suatu keputusan.

c. Faktor hubungan kerja

Suatu hubungan kerja yang berada didalam suatu oerorganisasi merupakan suatu hubungan kerja antara para pegawai dan pegawai itu sendiri dan juga antara karyawan dengan atasannya.

d. Faktor sistem informasi

Suatu hubungan dalam kerja akan berjalan dengan optimal jika dapat berkomunikasi dengan baik dengan sesama karyawan itu sendiri maupun dengan atasannya, dengan komunikasi yang baik karyawan bisa saling berinteraksi dengan sengan baik, dapat mengerti satu sama lainnya, dan bisa menghindari perselisihan dan masalah antar karyawan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (muhammad Burso, 2017, 304) terdapat faktor yang penentu kondusifitas lingkungan kerja yaitu :

1. Terdapat tanaman hias dalam ruangan

Keberadaan tanaman hias dapat membuat suasana terasa seperti segar dan fresh sehingga dapat menenangkan pikiran

2. Pengatur suhu didalam suatu ruangan

Pengaturan suhu diruang kerja sangat diperlukan untuk mengkondisikan suhu yang diinginkan oleh karyawan

3. Ruangan yang tetata rapih

Ruangan yang tertata rapih dan bersih dapat membuat karyawan merasa

nyaman dalam bekerja.

4. Kebersihan didalam lingkungan kerja

Kebersihan diruang kerja sangat penting agar tidak adanya debu atau kotoran didalam tempat kerja.

5. Terdapat hiasan dinding didalam lingkungan

Hiasa dinding diperlukan untuk memperindah tempat ruang kerja.

6. terdapat *hotspot* dan *wifi*

hotspot atau *wifi* diperlukan untuk dapat mempermudah akses dalam bekerja.

7. Terdapat sebuah pengharum ruangan / aroma terapi

Pengharum didalam sangat berguna untuk memberikan kesan ruangan yang harum dan segar.

8. Penataan dan Keberadaan pencahayaan alami ataupun buatan

Pencahayaan secara alami dapat mengurangi tagihan listrik

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang dapat membentuk lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam (Darmawan, R. B, 2017, 108) menyatakan bahwa :

1. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan penting untuk bekerja bagi para karyawan karena dapat memberi manfaat dan kelancaran untuk karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja dalam melakukan aktivitasnya, pencahayaan yang kurang dapat menghambat sebuah pekerjaan sehingga dapat menyebabkan pekerjaan yang tidak efisien dan

efektif maka perlu di perhatikan penerangan cahaya yang tepat.

2. Suhu udara di ruangan kerja

Seberapa besar temperatur yang berada di ruangan kerja, karyawan dapat mengatur temperatur dingin atau panas sehingga dapat memberikan rasa nyaman untuk melakukan pekerjaan, udara didalam ruangan kerja dapat dikatakan kotor bila kadar suatu oksigen udara didalam ruangan telah berkurang dengan bau gas ataupun dengan bebauan yang dapat membuat bahaya kesehatan seorang karyawan. Udara segar dapat membuat tempat kerja menjadi nyaman.

3. Suara Bising

Suara bising dapat memberikan rasa yang tidak nyaman untuk bekerja maka karyawan dapat meningkatkan kepekaannya dalam bekerja. Suara bunyi dapat mengganggu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas, bisa merusak pendengaran yang mengakibatkan kesalahan dalam komunikasi antar karyawan dalam bekerja.

4. Penggunaan warna

Pemilihan warna yang tepat untuk ruangan kerja agar dapat mempercerah suasana agar para karyawan dapat bekerja dengan rasa nyaman dan semangat dalam menjalani pekerjaan.

5. Ruang gerak

Ruang gerak dalam bekerja, posisi kerja antar karyawan dan alat bantu dalam bekerja seperti kursi, meja dan lemari.

6. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja karyawan sangat penting untuk bekerja karena membuat rasa nyaman dan merasa tenang dalam melaksanakan aktivitas kerja.

7. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya.

Hubungan antar karyawan harus berjalan harmonis agar tercapainya tujuan organisasi jika berjalan dengan harmonis dapat memperlancar aktivitas pekerjaan.

5. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap yang harus menepati suatu janji, sehingga dapat membuat orang lain percaya. Kata Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari sinilah muncul kata *Disciplina* yang berarti pelatihan atau pengajaran. Dalam bahasa inggris ialah "*disciple*" yang memiliki arti murid atau pengikut. Kata disiplin sekarang memiliki suatu makna dalam pengertian umum. Dalam jurnal (Andy & sutrisna, 2018, 22) "Disiplin yang dimaksud dalam bekerja ialah tidak terlambat dalam bekerja, mentaati peraturan, mengerjakan tugas yang diberikan atasan dan lain-lain". Disiplin dapat diartikan juga sebagai suatu bentuk kepatuhan terhadap suatu peraturan dan tunduk pada suatu pengawasan. Dengan melakukan disiplin, berarti seluruh pihak dapat menjamin suatu kelancaran aktivitas, antara lain seperti bekerja, berusaha, belajar, dan lain-lain. Dari sikap disiplin, akan melahirkan suatu mental yang kuat dan pantang menyerah walaupun didalam kondisi sesulit apapun.

Menurut pendapat (Edy Sutrisno, 2018, 87) menyatakan bahwa :

“Disiplin merupakan suatu sikap taat terhadap suatu peraturan perusahaan yang berlaku, yang ada didalam diri seorang karyawan, yang menyebabkan seorang karyawan harus menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketetapan organisasi atau perusahaan”.

Menurut pendapat (Veithzal Rivai Zainal, 2017, 599) menyatakan bahwa :

“Disiplin kerja merupakan alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan seorang karyawan agar para karyawan bersedia untuk mengubah perilaku, serta upaya untuk meningkatkan kesadaran para karyawan dan kesediaan seorang karyawan menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berada diperusahaan”.

Menurut pendapat Rivai (mangkunegara, 2017, 129) menyatakan bahwa :

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk melakukan komunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta mantaati peraturan perusahaan yang berlaku didalam perusahaan”.

Dari definisi diatas kita dapat simpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan sikap hormat dari karyawan untuk mentaati dan menjalankan peraturan yang telah menjadi kesepakatan atau ketentuan didalam perusahaan karena disiplin kerja adalah salah satu kunci untuk suatu perusahaan mencapai tujuan.

a. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tulus Tu’u dalam (Hawari, 2017, 136) yang menyatakan fungsi disiplin kerja yaitu :

1. Menata Suatu Kehidupan

Disiplin kerja dapat memudahkan suatu kegiatan menjadi lebih teratur dan jauh lebih baik, semua akan tertata sesuai dengan semua peraturan yang ditetapkan.

2. Membangun Suatu Kepribadian

Seperti yang dijelaskan bahwa suatu sikap disiplin kerja ini sangat berpengaruh membentuk suatu sikap dan suatu perilaku seseorang. Jika suatu perusahaan ingin menetapkan peraturan disiplin kerja yang tinggi maka sikap disiplin akan menular kepada karyawan untuk hidup lebih taat terhadap peraturan, dan sebaliknya jika suatu perusahaan tidak peduli terhadap sebuah peraturan yang dibuat maka seorang karyawan pun akan merasa bahwa peraturan tersebut tidak perlu dijalankan.

3. Melatih Kepribadian

Fungsi dari disiplin kerja untuk melatih suatu kepribadian dimana seseorang karyawan selalu bersikap disiplin dengan peraturan yang ditetapkan, dengan adanya suatu sikap yang menaati peraturan akan membuat seseorang karyawan itu akan selalu bersikap disiplin dimanapun mereka berada.

4. Hukuman

Sebuah peraturan yang dibuat harus memiliki hukuman, agar karyawan yang melanggar peraturan tersebut mendapatkan hukuman atas pelanggaran yang dibuat. Sanksi atau hukuman ini menjadi sebuah dorongan agar para karyawan berusaha untuk disiplin dan akhirnya sikap serta perilakunya terus mematuhi peraturan ada atau tidak adanya sanksi yang diberikan.

5. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Konduktif

Fungsi yang hendak dicapai dalam disiplin kerja adalah menciptakan suatu lingkungan kerja kondusif. Suatu lingkungan yang kondusif

bermaksud agar karyawan yang didalam lingkungan mendapatkan ketertiban dan keteraturan dalam tingkah laku.

b. Macam–macam Disiplin Kerja

Menurut (Anwar Parbu Mangkunegara, 2017, 129) menyatakan terdapat beberapa disiplin dalam kerja sebagai :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif ialah bentuk yang bertujuan menggerakkan seseorang pegawai agar mematuhi serta mentaati suatu aturan dan pedoman dalam bekerja yang dibuat organisasi atau perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif ialah sesuatu untuk menggerakkan para pegawai dalam mempersatukan peraturan serta memberikan pengarahan agar mentaati peraturan-peraturan yang telah sesuai pedoman perusahaan. disiplin korektif, bila seorang karyawan melanggar akan diberikan hukuman yang sesuai dengan aturan. Tujuan dari adanya pemberian sanksi agar memperbaiki sikap karyawan yang telah melanggar aturan, serta menjaga peraturan-peraturan agar tetap berlaku dan membuat para karyawan disiplin.

3. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif ialah suatu hukuman yang diberikan jauh lebih berat kepada karyawan yang melanggar terus menerus. Disiplin progresif dapat membantu seorang karyawan untuk memperbaiki kesalahan yang

dibuat. Berikut disiplin progresif ditunjukkan dengan sistem sebagai berikut :

- a. Peringatan secara langsung oleh atasan.
- b. Peringatan tercatat.
- c. Hukuman skorsing selama satu sampai tiga hari.
- d. Hukuman skorsing selama seminggu ataupun lebih lama.

pegawai perlu merubah kesalahannya, Sistem dalam disiplin progresif dapat diberikan yaitu :

- a. Peringatan secara langsung dari atasan.
- b. Peringatan dalam bentuk catatan.
- c. Diturunkan dari pangkatnya atau demosi.
- d. Dipecat.

c. Tujuan Serta Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan serta Manfaat dari disiplin dalam bekerja sebagai berikut :

1. Memastikan agar berjalannya suatu sikap para pegawai secara konsisten untuk menjalankan peraturan yang dibuat dan telah disusun perusahaan.
2. Menciptakan rasa saling hormat dan percaya antar pimpinan dengan para karyawan.
3. Membantu para pegawai untuk mempunyai kinerja lebih tinggi dan berkualitas.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan 2017, 194) menyatakan bahwa terdapat indikator disiplin kerja yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan perusahaan yang hendak dicapai harus jelas dan harus ditetapkan secara ideal dan menantang bagi para karyawan tetapi juga harus sebanding dengan keahlian para pegawai agar karyawan bekerja dengan rasa sungguh-sungguh serta disiplin untuk mengerjakan tugasnya dan pekerjaan yang diberikan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan dalam pimpinan penting untuk membuat disiplin dalam kerja seorang pegawai, sebab seorang pimpinan akan dilihat suatu teladan serta panutan bagi karyawan. Seorang pemimpin harus selalu membuat contoh baik, jujur, disiplin baik, bersikap adil, perkataannya sesuai serta perbuatannya. Seorang pemimpin jangan mengharapkan bawahannya berdisiplin baik, bila seorang pemimpin masih tidak baik. Seorang pemimpin harus menyadari suatu sikap dan perilaku pemimpin akan selalu diikuti para karyawan. Hal tersebut mengharuskan seorang pemimpin selalu mempunyai sikap disiplin tinggi agar para karyawan yang lain akan melihat dan menjadikan pemimpin teladan sikap disiplin kerja.

3. Tepat Waktu

Tepat waktu merupakan suatu sikap karyawan yang mengenai disiplin waktu bekerja. Ini melihat bahwa seorang karyawan yang patuh dan menaati peraturan berlaku di organisasi atau perusahaan.

4. Kehadiran

Kehadiran merupakan suatu indikator yang dapat dilihat dengan melihat suatu kehadiran seorang pegawai tepat waktu dalam datang ke tempat kerja. Semakin seorang karyawan datang tepat waktu saat bekerja maka karyawan itu sudah dianggap dapat untuk mentaati suatu aturan yang berlaku diperusahaan dan seorang karyawan sudah dianggap mampu mentaati sikap disiplin dalam bekerja.

5. Ketegasan

Ketegasan kepemimpinan untuk menindak akan membuat pengaruh sikap disiplin seorang karyawan suatu perusahaan. Seorang pemimpin harus tegas dan melakukan pemberian hukuman kepada para karyawan yang tidak melaksanakan disiplin kerja sesuai peraturan yang telah berlaku di perusahaan. Pemimpin berani dalam berlaku tegas untuk memberikan hukuman para karyawan yang tidak berdisiplin akan ditakuti oleh para karyawan. Namun sebaliknya, bila kepemimpinan tidak tegas dalam menindak karyawan tidak disiplin, maka para pegawai beranggapan bahwa peraturan sudah tidak berlaku lagi dan tidak perlu dipatuhi. Kesimpulannya ialah ketegasan pemimpin untuk menegur dan memberikan hukuman kepada para karyawan tidak berdisiplin akan membuat sikap disiplin yang sangat baik disekitar lingkungan kerja perusahaan.

6. Pengawas yang Melekat

Waskat (pegawasan yang melekat) merupakan tindakan yang tepat dan yang efektif untuk membuat disiplin pegawai organisasi. Dengan

waskat, pimpinan harus lebih aktif dan terjun untuk mengawasi para karyawan secara langsung dengan begini berarti pimpinan harus selalu berada ditempat untuk mengawasi dan juga membantu jika ada seorang karyawan yang mengalami kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan waskat karyawan merasa mendapat perhatian dan bimbingan serta sangat efektif untuk merangsang kedisiplinan.

7. Sanksi Hukuman.

Sanksi hukum sangat penting didalam menjaga disiplin karyawan. Ringan atau berat ringannya sanksi dari hukuman yang ditetapkan atau diberikan dapat memengaruhi secara langsung bagus atau tidaknya sikap disiplin seorang.

6. Pengertian Produktivitas

Produktivitas atau keproduktifan adalah suatu istilah kegiatan produksi dari suatu perbandingan dari suatu keluaran (*output*) dengan suatu masukan (*input*). Produktivitas bisa dipergunakan sebagai suatu tolak ukur keberhasilan dalam industri atau UKM untuk menghasilkan suatu barang ataupun jasa. Sehingga makin tinggi perbandingan, maka semakin tinggi pula produk yang akan dihasilkan.

Menurut pendapat (Edy Sutrisno, 2019, 99) menyatakan bahwa :

“Produktivitas adalah hubungan antara sebuah keluaran (barang atau produk) dengan sebuah masukan (bahan, tenaga kerja dan uang) dengan membandingkan antara hasil keduanya, masukan biasanya sering dibatasi dengan tenaga kerja dan keluaran sering dibatasi dalam bentuk dan nilainya.”

Menurut Tohardi (dalam Sutrisno, 2017, 100) menyatakan bahwa :

“Produktivitas kerja adalah suatu sikap mental. Sikap mental yang akan selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Sebuah keyakinan bahwa seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan jauh lebih baik hari ini dari hari sebelumnya dan lebih baik keesokan hari ininya.”

Menurut pendapat Hasibuan (dalam Busro, 2018, 340) menyatakan bahwa :

“Produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil output dengan hasil input (masukan). Jika suatu produktivitas naik membuat suatu peningkatan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan suatu keterampilan dari tenaga kerjanya itu sendiri.”

Dari definisi diatas kita dapat simpulkan produktivitas ialah suatu perbandingan antara hasil keluraan (*output*) yang dihasilkan lebih besar dibandingkan hasil masukan (*input*) maka produktivitas didalam perusahaan tersebut bisa dikatakan baik.

a. Peningkatan Produktivitas Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018, 211) menyatakan bahwa cara untuk meningkatkan produktivitas yaitu:

1. Modal

Dalam mengukur produktivitas dan meningkatkan kualitas sangat diperlukan peralatan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan kerja. Pengaruh material dan tenaga sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja.

2. Angkatan Kerja

a. Struktur Waktu Kerja

Dengan adanya struktur waktu kerja yang baik akan lebih efektif karena dapat mengurangi masalah utama dalam kerugian waktu dan akan banyak membantu untuk meningkatkan produktivitas kerja.

b. Peningkatan Keefektifitasan Dari Waktu Kerja

Untuk upaya peningkatan efektivitas produktivitas dalam kerja dapat dilihat dari keahlian serta sikap dari individu karyawan waktu sedang bekerja serta manajemen kerja di perusahaan.

b. Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Menurut pendapat (Panjaitan, 2017, 214) yang menyatakan ada faktor yang mempengaruhi produktivitas

kerja yaitu :

1. Motivasi

Suatu daya pendorong yang memberikan suatu energi dan mengarahkan kepada pencapaian yang sesuai dengan yang diharapkan.

2. Kedisiplinan

Pengendalian diri dengan cara patuh dan taat terhadap suatu aturan yang dibuat dan ditetapkan organisasi atau perusahaan.

3. Etos Kerja

Suatu pandangan agar dapat menilai dalam melakukan pekerjaan serta mendapatkan hasil semaksimal mungkin sesuai dengan yang telah diharapkan oleh organisasi.

4. Keterampilan

Individu dituntut untuk memiliki keterampilan khusus dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.

5. Pendidikan

Tingkat dari pendidikan harus ditingkatkan baik secara formal maupun secara informal karna dengan pendidikan yang ditinggi dapat menguasai pengetahuan karyawan.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Goldman et al., 2015, 35) menyatakan bahwa terdapat faktor untuk menilai kecil besarnya tingkay produktivitas kerja yaitu:

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah suatu alasan yang mendasari bisa tercapainya suatu produktivitas kerja. Pengetahuan akan lebih berorientasi kepada daya berpikir, penguasaan ilmu, intelegensi, dan luas atau tidaknya wawasan berpikir yang dimiliki karyawan. Dengan tingkat pengetahuan yang cukup luas dan tingkat pendidikan tinggi, karyawan diharapkan dapat untuk melakukan suatu pekerjaan yang jauh lebih baik dan lebih produktif.

b. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan merupakan suatu keahlian serta penguasaan dari teknis operasional suatu bidang, yang bersifat lebih kekayaan. Suatu keterampilan didapatkan dengan berlatih serta belajar keterampilan yang berkaitan pada suatu keahlian seorang untuk dapat melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. Kemampuan

Kemampuan terlatih dari sebuah kompetensi yang didapatkan oleh seseorang karyawan. Keterampilan dan pengetahuan, merupakan faktor yang dapat membentuk kemampuan tertentu. Dengan ini, bila seorang karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tinggi, maka dipastikan ability yang dimiliki tinggi.

d. Sikap

Sikap adalah kebiasaan terus terulang sehingga terpolakan. Kebiasaan yang berulang dapat memiliki suatu implikasi yang bersifat positif didalam hubungan dengan perilaku seseorang maka dapat membuat menguntungkan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

TABEL II.1

Tabel Hasil Penelitian Terdahulu

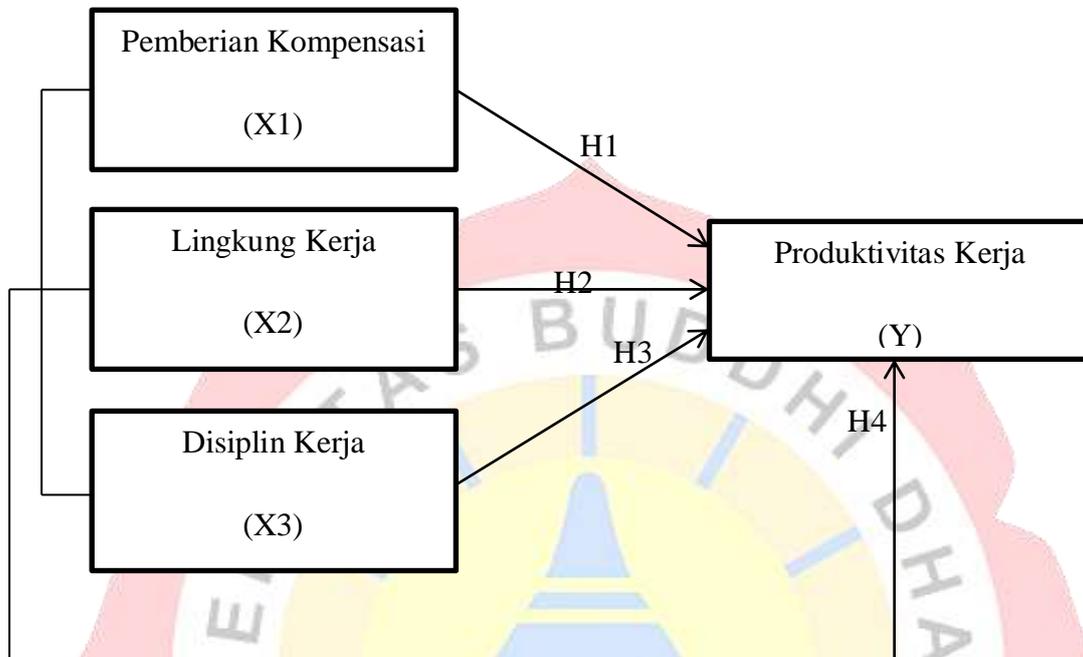
No	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil
1	Nidaul Izzah dan Ida Ardiani(2016)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektikatama	Hasil dari perhitungan ini diketahui nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,9113. Hal tersebut menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan variabel prduktivitas kerja (Y) adalah tinggi.
2	Maludin Panjaitan(2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil dari pengolahan data statistik menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

			lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3	(Siagian, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional	Dari hasil analisa dan perhitungan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu model abstraksi dari fenomena yang akan atau sedang di teliti oleh penulis. Berdasarkan teori diatas maka peneliti ingin melihat pengaruh pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran

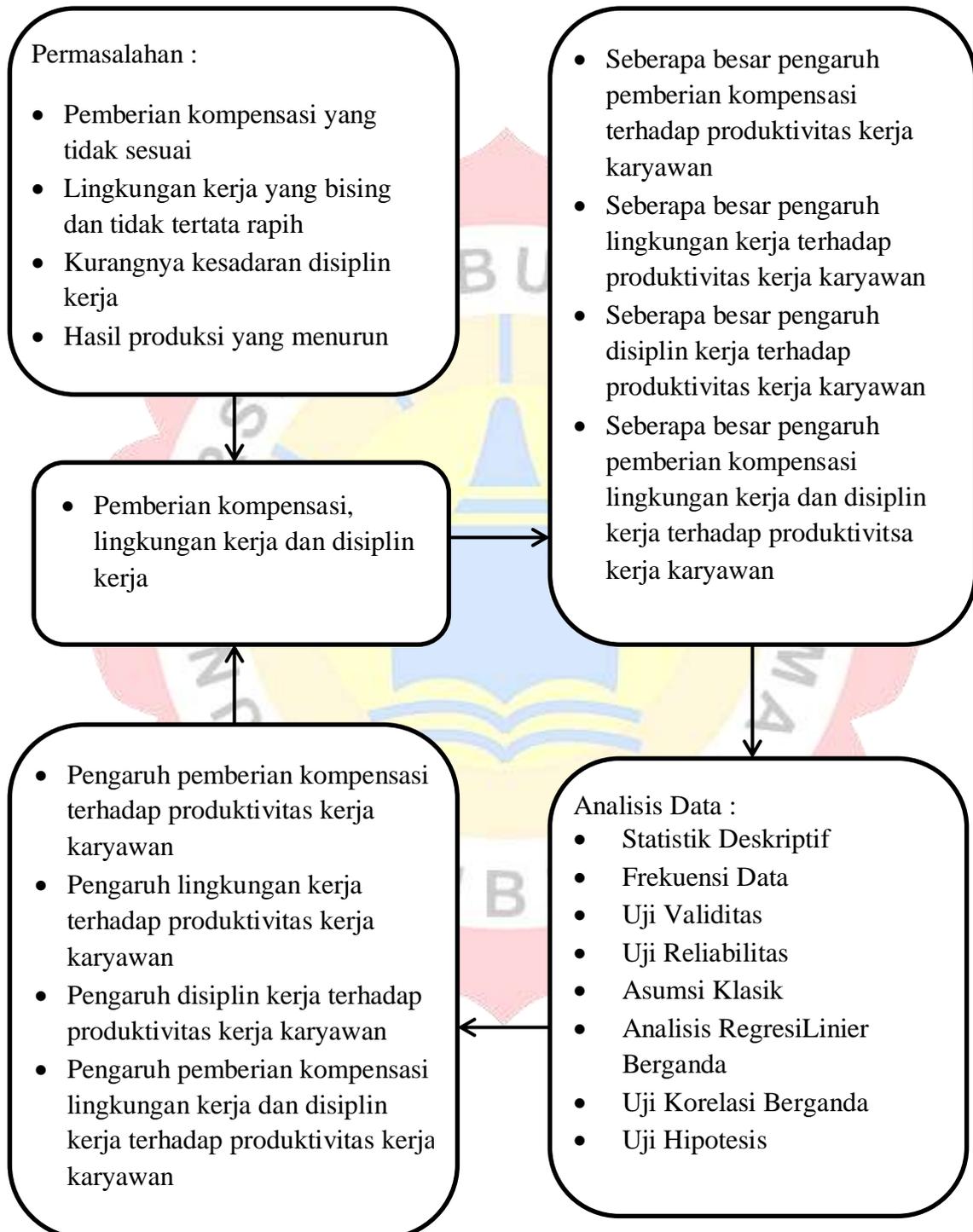


Keterangan :

- Y : Produktivitas Kerja adalah variabel dependen
- X1 : Pemberian Kompensasi adalah variabel independen
- X2 : Lingkungan Kerja adalah variabel independen
- X3 : Disiplin Kerja adalah variabel independen

Tabel II.2

Kerangka Pemikiran



D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis ialah suatu bentuk dugaan sementara atau hasil yang bersifat sementara bisa saja benar dan bisa juga salah terhadap rumusan masalah dari penelitian yang berbentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis didalam penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada bagian produksi pada PT. Baru Baru Sepatu.

H_a : Diduga kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_o : Diduga kompensasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada bagian produksi pada PT. Baru Baru Sepatu.

H_a : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_o : Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada bagian produksi pada PT. Baru Baru Sepatu.

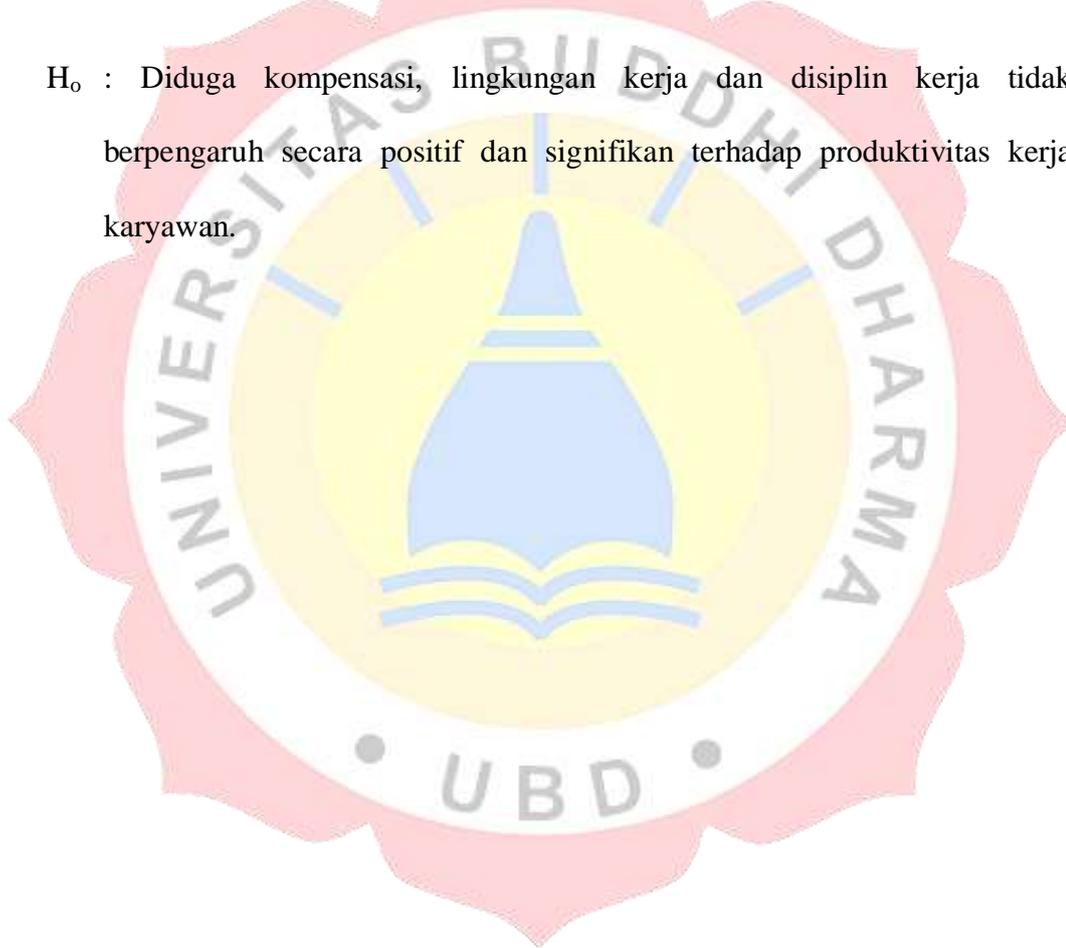
H_a : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_0 : Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi pada PT. Baru Baru Sepatu.

H_a : Diduga kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_0 : Diduga kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan dari penggolongan tujuannya, penulisan skripsi ini ialah merupakan suatu pengembangan yang bermaksud untuk bertujuan mengembangkan dan memperluas teori-teori yang berada diberbagai macam sumber mengenai variabel-variabel yang berada didalam judul penelitian. Didalam penelitian, penulis melakukan mengkaji tentang sumber-sumber dalam teori untuk mendukung beberapa variabel yang sedang diteliti yang didukung oleh adanya penelitian-penelitian dahulu agar mendapatkan keputusan dalam penetapan hipotesis. Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut (Sudaryono, 2017, 82) mengatakan bahwa: “Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menganalisis suatu hasil penelitian sesuai dengan subjek yang diteliti, tidak untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”.

Berdasarkan tempat penulis menggunakan berbagai macam tempat sumber penelitian agar dapat membuat dan menyelesaikan skripsi ini.

1. PT. Baru Baru Sepatu, dalam penelitian peneliti meneliti di perusahaan dengan menetapkan suatu objek penelitian dengan melakukan wawancara, observasi dan survei.
2. Perpustakaan adalah tempat sipenulis untuk mencari bermacam-macam sumber yang dibutuhkan yang didapatkan melalui berbagai macam buku-buku yang

berkaitan dengan variabel penelitian dan diolah agar menjadi suatu informasi yang saling berhubungan yang sedang diteliti sipenulis.

B. Objek Penelitian

Objek suatu penelitian adalah suatu pokok suatu masalah yang hendak dilakukan penelitian untuk menemukan data yang lebih baik. Penuliss melakukan suatu penelitian pada PT. Baru Baru Sepatu yang beralamat di Kp. Kalibaru Jl. Raya Cituis No. 88 Kec. Pakuhaji Kab. Tangerang. Penelitian bermaksud agar dapat mengetahui suatu pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi pada PT. Baru Baru Sepatu.

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Baru Baru Sepatu ialah perusahaan manufaktur sepatu dan sandal di indonesia milik perusahaan swasta, berdiri pada tahun 2018 dan berlokasi di Kp. Kalibaru, Jl. Raya Cituis No. 88 Rt. 03/05 Kecamatan Pakuhaji, Kabupaten Tangerang, Prov. Banten Indonesia. PT. Baru Baru sepatu memproduksi berbagai macam sepatu dan sandal untuk berbagai macam usia, mulai dari anak-anak hingga dewasa. PT. Baru Baru Sepatu saat ini memiliki jumlah karyawan kurang lebih 110 karyawan untuk bagian produksi.

2. Visi Misi

a. Visi dari PT. Baru Baru Sepatu

Menjangkau seluruh pasar indonesia dengan mengutamakan kualitas produk.

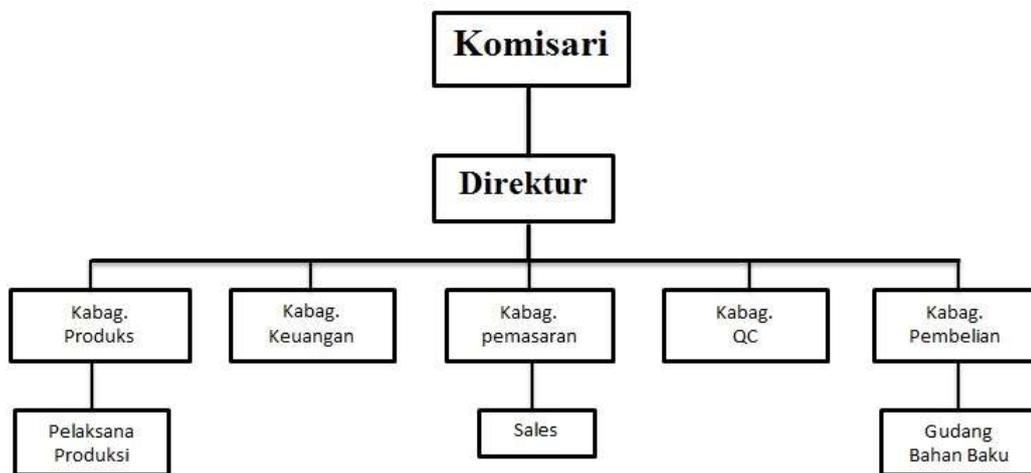
b. Misi dari PT. Baru Baru Sepatu

1. Meningkatkan kualitas produk, dan sistem untuk bisa mencapai visi yang telah ditetapkan.
2. Mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia untuk perkembangan perusahaan.

3. Struktur Organisasi

Gambar III.1

Struktur Organisasi PT. Baru Baru Sepatu



Sumber : PT. Baru Baru Sepatu

4. Uraian Tugas

a. Komisaris

1. Mengawasi direksi dalam menjalankan kegiatan perusahaan.
2. Mengawasi dan mengevaluasi kinerja direksi.
3. Mengkaji sistem manajemen

b. Direktur

1. Pemilik usaha adalah orang yang memiliki usaha yang dibuatnya yang berbadan hukum dan menyerahkan modalnya untuk usahanya.
2. Mempimpin serta mengarahkan para bawahannya dalam melakukan tugasnya.
3. Merencanakan serta melakukan pengembangan kegiatan yang dapat menaikkan keuntungan perusahaan.
4. Membuat atau mengambil sebuah keputusan di perusahaan.

c. Kepala Bagian Produksi

1. Mengawasi serta mengontrol operasional bagian gudang.
2. Mengontrol arah masuk keluarnya barang.
3. Melakukan instruksi dari pimpinan sesuai dengan SOP yang berlaku.
4. Memastikan ketersediaan barang sesuai dengan kebutuhan konsumen.

d. Kepala Bagian Keuangan

1. Melakukan kegiatan surat-menyurat.
2. Mengurus absen karyawan.
3. Mengarsip berkas-berkas perusahaan.

e. Bagian Marketing

1. Melakukan pembuatan penawaran untuk customer.
2. Membuat koordinasi dengan customer.
3. Menjalani hubungan yang baik serta membangun citra yang baik untuk perusahaan dengan customer.

f. Kepala Bagian QC

1. Memverifikasi kualitas produk

2. Memastikan kualitas barang sesuai dengan standar.
3. Merekomendasikan pengolahan produk-produk dengan kualitas rendah

g. Kepala Bagian Pembelian

1. Memastikan kebutuhan perusahaan yang harus dibeli.
2. Memastikan bahan tiba dengan kondisi baik dan tepat waktu.
3. Menyusun list pembelian barang yang dibutuhkan perusahaan.

h. Pelaksana Produksi

1. Mengoperasikan mesin produksi

i. Sales

1. Memenuhi target bulanan
2. Memberikan informasi dan memasarkan produk
3. Menjaga hubungan baik dengan customer

C. Jenis Sumber Data

Sumber data merupakan data yang dipergunakan untuk melakukan penelitian dengan metode-metode tertentu, baik berupa informasi, manusia, maupun dari dokumen. Pengetahuan mengenai sumber data sangat diperlukan agar tidak terjadi kesalahan dalam sumber data dan jenis data yang dikumpulkan didalam penelitian ini :

1. Data Primer

Data primer adalah sebuah data yang didapatkan secara langsung dari responden, wawancara, kuisioner, dan juga survei pada suatu objek penelitian.

2. Data Sekunder

Sumberdata sekunder didapatkan melalui sebuah buku referensi, jurna

penelitian terdahulu dan artikel yang didapatkan dari internet yang masih berkaitan langsung dengan para variabel yang sedang diteliti.

D. Populasi dan Sample

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017, 149) menyatakan bahwa:

“Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari suatu objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh sipeneliti untuk dipelajari serta kemudahan dalam diambil kesimpulannya.”

Populasi yang diambil dari PT. Baru Baru Sepatu sebanyak 110 karyawan.

2. Sample

Menurut (Sugiyono, 2017, 149) menyatakan bahwa :

“Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Apabila diketahui populasi yang berjumlah banyak dan tidak akan mungkin peneliti untuk mempelajari seluruh populasi karena disebabkan keterbatasan dalam waktu, jadi peneliti akan menggunakan suatu sampel yang di ambil dari populasi. Langkah awal didalam penelitian adalah menggunakan rumus *Slovin*:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sample

N = Jumlah Populasi

e^2 = Tingkat kesalahan (persen 5%)

$$n = \frac{110}{1 + 110 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 0,275}$$

$$n = \frac{110}{1,275}$$

$$n = 86,275$$

Jadi, penulis ambil jumlah sample untuk penelitian sebanyak 87 orang.

Teknik untuk pengambilan sampel yang dipergunakan didalam penelitian merupakan teknik *simple random sampling*.

Menurut pendapat (Sugiyono, 2016, 82) mengatakan bahwa :

“*Simple random sampling* merupakan suatu teknik yang dimana sampel ini akan memberikan kesempatan pada semua elemen untuk dapat diambil sebagai sampel. Pengambilan pada anggota sampel dari populasi diambil secara acak”.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data adalah cara untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Didalam penelitian bila melakukan suatu metode pengumpulan suatu data yang tepat, akan membuat peneliti mendapat sebuah data

akurat dan valid. Teknik dalam pengumpulan data yang dipergunakan sipenulis didalam penelitian ini yaitu :

1. Observasi

Observasi ialah teknik yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dengan cara pengamatan yang dilakukan secara langsung untuk malakukan pengujian objektivitas data yang diperoleh dari PT. Baru Baru Sepatu.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara yang dipergunakan untuk mengajukan pertanyaan langsung kepada karyawan sehingga memperoleh data secara lisan dari karyawan PT. Baru Baru Sepatu.

3. Kuisisioner

Kuesioner ialah suatu teknik untuk penumpulan data dengan memberikan sebuah pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada para responden untuk langsung dijawab. Tujuannya agar mengetahui keterangan dan pendapat dari responden atau karyawan PT. Baru Baru Sepatu.

4. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakuan untuk mendapat kumpulan suatu data sekunder, seperti suatu landasan informasi dan teori yang masih ada hubungannya dengan variabel didalam penelitian. Studi ini dilakukan dengan cara melakukan pengumpulan sebuah data dari buku referensi dan jurnal.

5. Riset Internet

Riset ini dipakai agar mendapat berbagai macam data dan informasi dari internet yang diperlukan agar dapat melengkapi suatu data penelitian melalui

beberapa website yang tersedia.

F. Oprasional Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017,102) menyatakan bahwa :

“Instrumen dalam penelitian ialah alat bantu yang dipergunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan suatu data agar dapat mengukur suatu fenomena alam ataupun sosial yang diperhatikan secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian”.

Berikut operasional variabel penelitian dapat dijelaskan didalam bentuk sebuah table dibawah. Berikut variabel serta indikatornya :

Tabel.III.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	1. Kompensasi langsung mp 2. Koensasi tidak langsung	1. Gaji 2. Persyaratan Jabatan 3. Bonus 4. Pemenuhan dalam kebutuhan 5. Jaminan kesehatan 6. Tunjangan dihari raya agama	Ordinal

Sumber: Wibowo (2016, 289)			
Lingkungan Kerja (X2)	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja non-Fisik	1. Kebersihan dalam lingkungan 2. Penataan didalam ruangan 3. Suhu didalam ruangan 4. Penerangan diruangan 5. Sirukulasi udara didalam ruangan 6. Sistem keamanan dalam bekerja 7. Mencegah kecelakaan kerja 8. Suasana hati 9. Membentuk relasi dengan	Ordinal

		rekan kerja	
Sumber: M. Burso (2017, 23)			
Disiplin Kerja (X3)	1. Faktor Individu 2. Tingkat Pekerjaan 3. Faktor Lingkungan	1. Kehadiran 2. Teladan dan pimpinan 3. Ketegasan 4. Pengawasan yang melekat 5. Sanksi hukuman 6. Mentaati aturan	Ordinal
Sumber : Hasibuan (2016,194)			
Produktivitas Kerja (Y)	1. Produktivitas	1. Pengetahuan (knowledge) 2. Keterampilan (skill) 3. Kemampuan 4. Sikap	Ordinal
Sumber : Indah Puji Hartatik (2014, 213)			

G. Analisa Data Teknik

Didalam sebuah penelitian suatu teknik untuk analisis sebuah data yang dipergunakan ialah sebuah data yang telah terkumpul melalui penyebaran kuesioner yang akan dianalisis dengan menggunakan software SPSS26, dan akan dilakukan pengujian berikut:

1. Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono 2017, 147) menyatakan bahwa :

“Statistik deskriptif berguna untuk melakukan analisis data dengan cara mendeskripsikan serta menggambarkan berbagai karakteristik data yang terkumpul melalui penyebaran kuesioner, tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan untuk umum.”

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu uji untuk kuesioner yang akan diukur melalui indikator-indikator agar dapat memastikan apakah suatu kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan suatu data *reliable* atau tidak *reliable*. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* apabila suatu jawaban terhadap pernyataan terus stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Dalam uji reliabilitas dilakukan dengan cara melihat *coefisien cronbach alpha* didalam program, apabila didalam program *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 suatu kuesioner dapat dinyatakan *reliable*. Dalam pengukuran reliabilitas instrumen terdapat suatu rumus Alpha :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Sumber : (Wiratna Sujarweni 2015, 192)

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas Instrumen

- k : Jumlah Suatu Kuesioner
- $\Sigma\sigma_b^2$: Jumlah Varian Butir
- σ_1^2 : Varian Total

3. Uji Validitas

Uji validitas berguna agar dapat mengukur tingkat kevalidan atau tidak validnya kuesioner yang disebar untuk memberikan suatu informasi mengenai sesuatu yang akan diukur dikuesioner. Validitas item dapat diketahui dengan keberadaannya suatu dukungan terhadap skor total, bila didalam suatu *corrected* item total correlation nilai yang berada pada nilai Rhitung lebih kecil dibanding Rtable artinya tidak valid dan sebaliknya bila nilai Rhitung lebih besar dinyatakan valid. Berikut rumus agar dapat mengukur validitas yaitu :

$$R_{XY} = \frac{N \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2) (N \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017, 183)

Keterangan:

R_{xy} : Koefisien korelasi X dan Y

N : Total Responden

X : Skor Setiap Item

Y : Skor Total

4. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan suatu uji hipotesis melalui beberapa uji yaitu Uji T dan Uji F perlu melakukan pengujian asumsi klasik. Diantaranya merupakan Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah bertujuan menguji dengan model regresi, variabel pengganggu serta memiliki distribusi normal. Jika suatu asumsi dilanggar, maka suatu uji statistik tidak akan valid dalam jumlah sampel yang kecil. Terdapat cara agar dapat mengetahui residual berdistribusi normal atau tidaknya, dengan melakukan analisis grafik Normal P-P plot of regression standardized residual dan melakukan uji statistic One Sampel Kolmogorov-smirnov dengan berbagai ketentuan yaitu :

1. Apabila hasil probabilitas $>0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Apabila hasil probabilitas $<0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ialah suatu uji yang dipergunakan agar dapat memastikan didalam sebuah model regresi terdapat interkolerasi atau terdapat kolinearitas antara sebuah variabel independen dan suatu cara yang digunakan agar dapat mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF apabila kurang dari 10 serta Tolerance lebih besar dari 0,1 dapat dinyatakan tidak terjadi multikoleaneritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* merupakan uji agar dapat mengetahui perbedaan *variance* residual dalam periode pengamatan kepengamatan lain. Penentuan dalam kriteria untuk dapat mengetahui terjadinya *heteroskedastisitas* atau

tidaknya, dilihat dalam data yaitu :

1. Apabila terdapat pola tertentu, misalnya titik-titik yang berbentuk pola bergelombang atau melebar lalu mengecil, dapat dipastikan terjadi *heteroskedastisitas*.
2. Apabila tidak terdapat suatu pola yang terlihat jelas seperti titik-titik yang menyebar dibagian atas dan di bagian bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dipastikan tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

5. Analisis Linear Berganda

Analisis Linear Berganda adalah salah satu teknik untuk mengetahui suatu hubungan yang bersifat positif ataupun bersifat negatif beberapa variabel independen dalam penelitian dengan variabel dependen. Regresi linear berganda dipergunakan agar dapat mengetahui sebuah pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Baru Baru Sepatu. Rumus untuk persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Produktivitas Kerja

α : Konstanta.

X_1 : Kompensasi

X_2 : Lingkungan Kerja

X_3 : Disiplin Kerja

$\beta(1,2,3)$: Koefisien Regresi masing-masing X

E : Error

6. Analisis Korelasi

korelasi adalah suatu cara atau metode statistic yang dapat digunakan untuk pengujian antara ada dan tidaknya suatu ikatan antara dua variable atau lebih dalam suatu penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2017, 226) mengatakan bahwa :

“Korelasi ialah nilai yang menampilkan kekuatan atau arah keterhubungan diantara dua variabel ataupun lebih. Arahnya dikatakan didalam wujud keterhubungan negatif ataupun positif, dan kekuatan keterhubungan diantaran variabel dikatakan dengan besarnya koefisien korelasi. Korelasi ganda diberi simbol R”.

Korelasi dapat digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variable yang sedang diteliti. adapun rumus korelasi berganda sebagai berikut:

$$r_{yx_1x_2x_3} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2).(ryx_3)}{1 - (rx_1x_2x_3)^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2017, 284)

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Disiplin Kerja

Dengan kesimpulan :

R = 0 = Tidak memiliki hubungan kedua variabel

R = 1 = hubungan yang sangat kuat

Tabel III.2

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Keterangan:

KP = Koefisien penentu

r = nilai Koefisien Korelasi

7. Hipotesis Penelitian

Menurut pendapat (Sugiyono 2017, 63) yang menyatakan bahwa:

“Uji hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara terhadap rumusan suatu masalah yang diperoleh melalui pengumpulan data dari sampel penelitian”.

Hipotesis didalam penelitian dapat diuji dalam beberapa tahapan pengujian.

Berikut tahapannya :

a. Koefisien *Determinasi*

Koefisien *determinasi* bertujuan untuk menentukan persentase totalnya variasi didalam variabel dependen, yang diterangkan oleh variabel independen. Koefisien *determinasi*(R^2) nantinya dapat mengukur sejauh mana kemampuan dari model untuk menerangkan variasi variabel dependen.

Terdapat rumus Determinasi :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Sumber : (Sugiyono, 2016, 67)

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Nilai dari koefisien determinasi merupakan antara nol dan satu. Bila nilai dari R^2 yang lebih kecil berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen akan terbatas. Nilai satu yang berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang akan dibutuhkan untuk dapat memprediksi variasi dari suatu variabel dependen.

b. Uji T

Dalam Uji T bertujuan agar dapat menunjukkan berapa besarnya pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap suatu variabel dependen.

Terdapat rumus Uji T :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2016, 65)

Keterangan :

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = thitung yang selanjutnya dibandingkan dengan ttabel

Uji T dilakukan dengan cara membandingkan suatu nilai Thitung dan Ttabel. Apabila suatu nilai Thitung lebih besar dari pada Ttabel, maka disimpulkan bahwa Ho ditolak. Sebaliknya, jika nilai Thitung lebih kecil dari nilai Ttabel, dapat disimpulkan bahwa Ho diterima. Uji T dilakukan menggunakan tingkat signifikan (5%), maka suatu penerimaan dan penolakan hipotesis di tentukan bila:

1. Bila nilai signifikan lebih besar 0,05 maka diambil kesimpulan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Bila nilai signifikan lebih besar 0,05 maka diambil kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

c. Uji F

Dalam Uji F bertujuan agar mengetahui apakah suatu variabel independen berpengaruh bersama-sama pada variabel independen.

Terdapat rumus Uji F :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2016, 65)

Keterangan :

F_h = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis alternatif akan diterima apabila variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen secara signifikan bila Fhitung lebih besar

dibanding F_{tabel} . Namun, apabila F_{hitung} lebih kecil dibanding F_{tabel} , hipotesis tidak diterima dan tidak berpengaruh secara signifikan dengan variabel dependen. Pengujian dapat dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05(5%) maka suatu penerimaan ada penolakan ditentukan bila :

1. Bila nilai signifikan lebih besar 0,05 dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Bila nilai signifikan lebih kecil 0,05 dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

