

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI CABANG SEI AGUL MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

**ELVITTA
NPM. 1305160991**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Elvitta. NPM. 1305160991. Pengaruh Kompensasi dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Skripsi. 2017

Penelitian ini dilaksanakan di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah kurangnya produktivitas kerja karyawan yang menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi menumpuk, kinerja karyawan yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan serta kompensasi finansial yang diberikan belum memuaskan para karyawan.

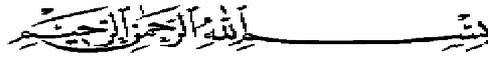
Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul sebanyak 105 karyawan. Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 51 orang.

Dari hasil penelitian terbukti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $4,666 < 1,676$. Sehingga didalam PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan tersebut kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari hasil penelitian diatas diketahui bahwa ada pengaruh Penilaian Kinerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $3,531 < 1,676$. Didalam perusahaan jika Penilaian Kinerja yang baik maka tingkat produktivitas kerja akan meningkat.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 31,636 > 2.80 F_{tabel}$. Sehingga H_0 ditolak H_a diterima, jadi kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel kompensasi dan Penilaian Kinerja terhadap produktivitas kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Nilai R Square menunjukkan 0,569 atau 56,9% menunjukkan variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi kompensasi (X1) dan Penilaian Kinerja (X2). Sisanya 43,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Penilaian Kinerja dan Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr, Wb

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan dan rahmat dan karunia-nya disertai dengan kemampuan dan daya upaya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Tidak lupa juga sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri teladan bagi umat manusia sepanjang zaman. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan”**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena dengan keterbatasan ilmu pengetahuan dan waktu penulis. Untuk ini penulis dengan rendah hati selalu mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tua tercinta, Ayahanda Ridwan dan Ibunda Elismawati yang selalu mendoakan dan memotivasi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Januri SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Ade Gunawan SE M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Yudi Siswadi SE, MM selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh Saff Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Bapak/Ibu Staff dan karyawan PDAM Tirtanadi Sei Agul, yang telah membantu dan membimbing penulis selama melakukan kegiatan riset.
11. Teman-teman sekelas angkatan 2013 di Manajemen E Sore terima kasih atas kebersamaannya.
12. Kepada teman-teman seperjuangan Rani Oftayani, Revi Pebriani, Nurul Hidayah dan Ami Hilda Yariza , terima kasih banyak untuk waktu bermain dan tertawa bersama yang selalu menyenangkan dan juga banyak membantu dalam menyelesaikan penulis skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Amin ya Rabbal 'Alamin.

Medan , wasalam 2017

Penulis

Elvita

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	
C. Batasan dan Rumus Masalah.....	
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	
1. Produktivitas	
a. Pengertian Produktivitas	
b. Pengukuran produktivitas	
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas.....	
d. Indikator produktivitas.....	
2. Kompensasi.....	
a. Pengertian kompensasi	
b. Bentuk-bentuk kompensasi	
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	
d. Indikator kompensasi.....	

- 3. Penilaian kinerja.....
 - a. Pengertian penilaian kinerja.....
 - b. Tujuan penilaian kinerja
 - c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja
 - d. Indikator penilaian kinerja

B. Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN.....

A. Pendekatan Penelitian

B. Defenisi Operasional.....

C. Tempat Dan Waktu Penelitian.....

D. Populasi Dan Sampel

E. Teknik Pengumpulan Data

F. Teknik Analisis Data.....

1. Uji Asumsi Klasik

2. Regresi Linier Berganda.....

a. Uji Secara Parsial (Uji t).....

b. Uji Simultan (Uji f)

3. Uji Koefisien Determinasi

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Kompensasi
Tabel III-2 Indikator penilaian Kinerja.....
Tabel III-3 Indikator Produktivitas Kerja
Tabel III- 4 Jadwal Kegiatan Penelitian
Tabel III-5 Skala Likert

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja
Gambar II-2 Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja
Gambar II-3 Pengaruh dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja.....

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu perusahaan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sebaik dan secanggih apapun teknologi atau sistem yang dimiliki perusahaan, jika sumber daya manusia tidak produktif maka akan memberi dampak yang buruk bagi kinerja perusahaan. Adapun sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan, sehingga sangat dibutuhkan produktivitas yang maksimal dari setiap karyawan di dalam perusahaan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, khususnya berhubungan dengan tenaga kerja dalam proses produksi itu sendiri. Setiap perusahaan mengharapkan agar semua karyawan dapat memberikan presentasi kerja yang baik dalam bentuk produktivitas kerja yang maksimal untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivits kerja menurut Sutrisno (2009, hal 102) adalah sebagai berikut: pendidikan, keterampilan, pelatihan, disiplin, sikap dan etika kerja, pengawasan, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi. Apabila faktor diatas ditetapkan dengan baik akan meningkatkan produktivitas karyawan. Sedangkan menurut Mulyono (2008, hal 55) faktor yang mempengaruhi

produktivitas adalah sistem upah , penetapan tujuan, rekrutmen dan seleksi, program latihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja dan menentukan promosi.

Produktivitas kerja menjadi hal penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditargetkan. Produktivitas kerja karyawan pada perusahaan ditentukan dari sumber daya manusia mencakup unsur pimpinan, manajemen dan pekerja. Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang di landasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas, dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif.

Menurut Hasibuan (2010, hal 126) produktivitas adalah perbandingan antara *ouput* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika poduktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efesiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Sedangkan Menurut Wirawan (2015, hal 477) menyatakan istilah produktivitas adalah rasio keluaran (*output*) terhadap masukan (*input*) yang mengukur efektivitas dan efisiensi dari produksi.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produksi adalah ukuran efisien produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (Sutrisno, 2009 hal 99). Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan efisien dalam berbagai bentuknya.

Salah satu faktor produktivitas adalah tingkat penghasilan yang merupakan besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterima para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Wilson (2012, hal 10) kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.

Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial, baik yang dibayarkan secara langsung berupa gaji/upah dan insentif serta kompensasi tidak langsung berupa keuntungan dan kesejahteraan karyawan, maupun kompensasi non finansial dalam bentuk penghargaan.

Menurut Hasibuan (2005, hal 118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu, dalam menentukan kompensasi

karyawan perlu penilaian prestasi, kondite karyawan, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja karyawan. (Mangkunegara 2013, hal 84).

Setiap perusahaan/organisasi di dalam memberikan kompensasi kepada setiap pegawainya harus diusahakan seadil mungkin. Hal ini disebabkan bahwa mungkin sulit bagi perusahaan/organisasi menetapkan perbandingan kompensasi yang diberikan dalam arti adil yang sebenar-benarnya. Masalah yang timbul di sini adalah bagaimana menetapkan kompensasi yang seadiladilnya sehingga dapat memuaskan semua pihak, padahal diketahui betapa besar pengaruh penetapan kompensasi yang kurang adil. Untuk dapat menetapkan kompensasi yang adil, maka perusahaan/organisasi tersebut harus mengategorikan tugas-tugas dalam beberapa bagian yang menurut penilaiannya perlu diberi kompensasi yang sama. Dalam pemberian kompensasi yang adil bukan berarti harus sama, tetapi adil adalah sesuai dengan haknya.

Untuk mengukur tinggi rendahnya produktivitas suatu sistem salah satunya dengan melakukan penilaian kinerja. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik.

Rivai (2009, hal 549) menyatakan bahwa salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan

yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Menurut Usman (2011, hal 489) penilaian kinerja merupakan alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan pegawai. Akan tetapi, penilaian kinerja berlangsung dalam waktu periode tertentu. Standar penilaian kinerja hendaknya berlandaskan pada persyaratan kerja. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan pegawai.

Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Penilaian kinerja merupakan umpan balik (*feedback*) dari hasil kerja karyawan. Para karyawan dapat menunjukkan kemampuannya dan mengurangi kelemahan-kelemahan yang teridentifikasi, sehingga akan diketahui sejauh mana produktivitas kerjanya. Terdapat berbagai metode yang dapat dilakukan untuk kepentingan tersebut, bergantung pada kesesuaian situasi dan kepentingannya

Menurut Wilson (2012, hal 250) Beberapa metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, secara umum dapat dikelompokkan menjadi tiga, antara lain: penilaian yang mengacu pada norma (metode rangking langsung, rangking alternatif, perbandingan berpasangan, dan distribusi paksaan), penilaian standar absolut (skala grafik, dan skala penilaian berdasarkan perilaku), dan penilaian

berdasarkan output (*management by objective*, proses MBO, pendekatan standar kinerja, pendekatan indeks langsung, catatan prestasi).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi merupakan satu diantara empat Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) diluar Bank Pembangunan Sumatera Utara dibawah Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara. Perusahaan ini didirikan sejak zaman Belanda pada tanggal 23 September 1905 dengan nama “*NV. Waterleiding Maatschappij Ajer Bersih*” yang berkantor pusat di Amsterdam Belanda. Perusahaan ini bergerak dalam bidang penyediaan dan pelayanan air bersih. Di kota Medan tingkat kebutuhan air bersih sangat tinggi, hal ini ditandai dengan makin banyaknya jumlah penduduk kota ini semakin banyak perusahaan-perusahaan dan rumah penduduk yang didirikan.

Untuk menciptakan perusahaan yang unggul dalam pelayanan konsumen, maka PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan harus memperhatikan produktivitas setiap sumber daya yang ada, termasuk sumber daya manusia untuk menjalankan tugasnya secara baik dan berkualitas. Sehingga hal ini akan meningkatkan kekuatan perusahaan dalam menjalankan kegiatan bisnisnya. Kekuatan perusahaan dalam mengelola operasional perusahaan dapat ditinjau dengan adanya target perusahaan untuk melayani atau mengatasi keluhan konsumen. Sehingga hal ini mengacu pada produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang berkaitan dengan tingkat efektifitas dan peningkatkan daya saing. Selain itu, pencapaian produktivitas ini timbul dari adanya rencana dari perusahaan untuk mewujudkannya, dengan target serta standar kualitas yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil selama magang yang dilakukan pada tempat penelitian di PDAM Tirtandai Cabang Sei Agul Medan penulis menemukan terdapat adanya gejala-gejala kecenderungan penurunan produktivitas kerja para karyawan seperti kurangnya minat menyelesaikan kerja tepat waktu, kurangnya koordinasi antar pegawai dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut. Bagi karyawan, tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti kenaikan gaji atau mendapatkan penghargaan dalam bentuk bonus, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, kepuasan tersendiri akan hasil kerja, serta membuat karyawan semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Dari uraian di atas dapat kita lihat bahwasanya produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak PDAM Tirtandai Cabang Sei Agul Medan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Produktivitas yang maksimal dari karyawan tentu tidak dapat diperoleh dengan gratis oleh perusahaan. Pada dasarnya tujuan dari manusia bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan sehingga dapat mencukupi segala kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya memberikan hal yang setimpal atau sebanding dengan apa yang telah karyawan lakukan atau berikan bagi perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus memberikan kompensasi yang setimpal dengan produktivitas karyawan sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan atas apa yang telah para karyawan berikan atau lakukan. Dan Untuk dapat mengetahui produktivitas karyawan diperlukan suatu alat atau tindakan

dalam suatu perusahaan. Alat atau tindakan tersebut adalah penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang baik akan dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang seberapa besar tingkat produktivitas dari karyawan yang ada di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas permasalahan kedalam sebuah penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Kurangnya produktivitas kerja karyawan yang menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi menumpuk.
2. Kinerja karyawan yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.
3. Kompensasi finansial yang diberikan belum memuaskan para karyawan.

C. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini membatasi pada hal-hal yang akan diteliti, bertujuan untuk memfokuskan masalah penelitian. Masalah utama dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan, sedangkan untuk variabel bebasnya adalah

kompensasi dan penilaian kinerja karyawan. Dan objek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumus permasalahan dalam penelitian ini berdasarkan uraian latar belakang di atas adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh Kompensasi dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan ?

D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Masalah

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

2. Manfaat Masalah

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah kompensasi, penilaian kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh mana pemberian kompensasi terhadap karyawan yang berdampak terhadap penilaian kinerja karyawan yang hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

c. Manfaat penelitian yang akan datang

Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian sejenis yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Produktivitas kerja karyawan

a. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) atau produktivitas diformulasikan sebagai perbandingan antara keluaran dan masukan di perusahaan industri dan ekonomi secara komprehensif. Produktivitas juga merupakan perbandingan antara sumber daya (*input*) dengan jumlah barang/jasa (*output*) yang dihasilkan dari sumber itu. Pendekatan interdisipliner adalah ilmu yang dilakukan dalam upaya mengelola produktivitas untuk dapat menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif dan tepat menjaga kualitas yang tinggi.

Yusuf (2015, hal. 282) menyatakan : “Produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja”.

Dalam perusahaan karyawan harus memiliki produktivitas yang baik oleh konsep produktivitas menjadi bahan kajian serius bagi setiap pihak yang ada dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki nilai produktivitas yang tinggi dianggap sebagai karyawan yang mampu berkompetisi secara kuat didalam perusahaan.

Wibowo (2014, hal 93) menyatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Produktivitas dapat diukur dengan membandingkan keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan hasil lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Usman (2008, hal 9) memberikan pengertian bahwa “Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*)”.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal 99) mengemukakan bahwa Produktivitas merupakan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa dengan masukan (tenaga kerja, bahan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Selanjutnya Menurut Hasibuan (2010, hal 126) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Dengan demikian, secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai *input*. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan produktivitas adalah kemampuan perorangan atau kelompok dalam menghasilkan (*output*) dari apa yang telah dikerjakan (*input*) dalam kurun waktu tertentu yang telah ditentukan. Pencapaian harus didukung dengan adanya kerja sama yang baik dalam suatu perusahaan, karena kerja sama merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dimana pencapaian tujuan perusahaan ini akan menjadi lebih baik kedepannya. Jika produktivitas pegawai menurun dapat turut mempengaruhi dan menurunkan prestasi intansi dan tujuan yang ditetapkan akan sulit tercapai.

b. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran merupakan bagian integral dari proses manajemen produktivitas. Apabila produktivitas diintegrasikan ke dalam budaya organisasi, monitoring progres yang memberikan umpan balik, menetapkan sasaran yang dapat dihitung, dan mengevaluasi kinerja manajerial merupakan suatu keharusan. Pengukuran produktivitas organisasi secara eksplisit menghubungkan produktivitas pada sasaran strategi lainnya.

Menurut Wibowo (2014, hal 111) menyatakan bahwa pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi penguatan yang sangat berharga yaitu membangun kepedulian, mengukur masalah dan peluang, mengusahakan mekanisme umpan balik, dan memfasilitasi integrasi

Menurut Tjutju Yuniarsih (2009, hal 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 industry secara keseluruhan.
- 3) Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri. Dengan demikian pengukuran produktivitas 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.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Pandji Anoraga (2007, hal 240), tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etos kerja, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, kesempatan berprestasi.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal 103), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksud untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan kerja diperlukan bukan saja sebagai perlengkapan,

akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakkan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

d. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terkesan secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, adapun indikator menurut Sutrisna (2007, hal 28) adalah kualitas kerja, kuantitas, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal 104) indikator yang diperlukan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dikembangkannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusahan untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemari. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antar hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberi pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Menurut Kasmir (2016, hal 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Sedangkan menurut Wilson (2012, hal 255) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Selanjutnya Menurut Mangkunegara (2011, hal 83) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam

kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka

Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Kompensai merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun nonfinansial, ada periode yang tepat. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan organisasi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Menurut Kadarisman (2012, hal 7) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun nonfinansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan organisasi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Sedangkan menurut Wibowo (2016, hal 289) menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Kompensasi bagi suatu perusahaan yang berorientasi pada profit merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk dapat memelihara, mempertahankan dan menarik tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan/organisasi, kompensasi merupakan dorongan bagi karyawan dalam bekerja, juga dapat menjadi pemicu yang tinggi terhadap disiplin kerja dan moral karyawan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dan sebaliknya merupakan kewajiban perusahaan untuk membayar atas kontribusi yang telah diberikan, baik tenaga, pikiran maupun waktu selama bekerja. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan kondisi dan aturan yang berlaku, baik aturan perusahaan maupun aturan pemerintah.

Penentuan kompensasi juga harus memberikan rasa keadilan dengan melakukan berbagai pertimbangan untuk menentukan besarnya kompensasi masing-masing karyawan. Seberapa besar kompensasi yang diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha lain.

Kompensasi menurut Hasibuan (2005, hal 121) menjelaskan tentang tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut :

- 1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- 2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistinya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

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

8) Pengaru pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

b. Bentuk-bentuk kompensasi

Ada beberapa bentuk kompensasi yang biasa diberikan perusahaan kepada para karyawan mereka, secara umum dapat berupa imbalan finansial (*material*) dan non finansial (*inmaterial*).

Mangkunegara (2011, hal 85) kompensasi pada umumnya dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu :

- 1) Kompensasi langsung merupakan kompensasi langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan intensif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayar.
- 2) Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan yakni *benefit* dan *services*.

Menurut Rivai (2009, hal 358) menyatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua yaitu: kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dan kompensasi non finansial terdiri atas karir dan lingkungan kerja.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Hasibuan (2005, hal 127) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebaga berikut :

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesedian Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesedian perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesedian perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah Dengan Undang-Undang dan Kappres

Pemerintah dengan undang-undang dan kappres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya perusahaan tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/*Cost Of Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta

lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi besar pula.

8) Pendidikan Dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*)

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya smakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal 251) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

- 1) Pendidikan
- 2) Pengalaman
- 3) Beban pekerjaan dan tanggung jawab
- 4) Jabatan
- 5) Jenjang kepangkatan/golongan
- 6) Prestasi kerja
- 7) Dan pertimbangan lainnya.

d. Indikator kompensasi

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Mangkunegara (2007, hal 86) adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat pembayaran, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
- 2) Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kontrol pembayaran, yaitu pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran kompensasi

Sedangkan menurut Hasibuan (2012, hal. 86) indikator-indikator tersebut diantaranya adalah :

- 1) Upah dan gaji
- 2) Intensif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

3. Penilaian kinerja

a. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu cara terpenting untuk mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan.

Menurut Kasmir (2016, hal 180) Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditetapkan atau belum.

Sedangkan menurut Wilson (2012, hal 231) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standart pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standart pekerjaan yang dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Sedemikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standart pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Selanjutnya menurut Rivai (2009, hal 549) Menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Usman (2011, hal 487) berpendapat bahwa penilaian kinerja merupakan kegiatan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, penilaian kinerja harus berpedoman pada ukuran-ukuran yang telah disepakati bersama dalam standar kerja

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal 69) menyatakan “penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.”

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan mencakup evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam waktu tertentu. Evaluasi kinerja sebagai usaha untuk menilai kemampuan dari hasil kerja, apakah sudah selesai dengan ketentuan yang ada. Penilaian kinerja sangat penting, karena dengan adanya penilaian maka karyawan akan bekerja secara efektif dan termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Penilaian kinerja yang sangat mempengaruhi kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaan. Karena adanya penilaian kinerja dapat memberikan motivasi dan memberi semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal 197) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut : kompensasi, inventori kompensasi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan bawahan, budaya kerja, menerapkan sanksi.

Adapun tujuan dan kegunaan penilaian kerja adalah sebagai berikut (Hasibuan 2012, hal 89):

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan berapa besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

Menurut Moeheriono (2012, hal 139) menyatakan faktor dalam penilaian kinerja terdiri dari empat aspek , yaitu hasil kerja, perilaku, komparatif, atribut dan kompetensi.

Menurut Siagian (2007, hal 54) mendefinisikan sistem penilaian prestasi kerja sebagai suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu:

- 1) Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- 2) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
- 3) Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai
- 4) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala ini terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.
- 5) Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan pertimbangan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi, maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

d. Indikator Penilaian Kinerja

Dalam melakukan penilaian kinerja memang memerlukan atau dibutuhkan suatu teknik yang tepat, sehingga hasil pengukuran juga menghasilkan hasil yang tepat, sehingga hasil pengukuran juga menghasilkan hasil yang tepat dan benar. Bukan itu saja dengan mekanisme teknik pengukuran yang baik akan memberikan gambaran terhadap hasil kinerja perusahaan sesungguhnya dan secara keseluruhan, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi.

Menurut Hasibuan (2012, hal 93) indikator penilaian kinerja adalah sebagai berikut: kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab.

Sedangkan Menurut Simamora (2004, hal 458) mengatakan bahwa ada beberapa indikator penilaian kinerja yaitu:

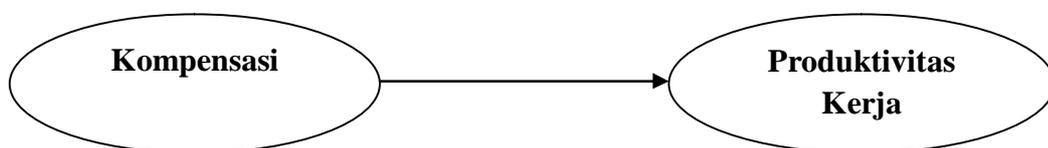
- 1) Loyalitas, yaitu setiap karyawan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan-perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik.
- 2) Semangat kerja, yaitu perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif.
- 3) Pememimpinan, yaitu pemimpin merupakan leader bagi setiap karyawan, bertanggung jawab dan memegang peran penting dalam mencapai suatu tujuan
- 4) Kerja sama, yaitu pihak perusahaan perlu membina dan menenamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.
- 5) Prakarsa, yaitu prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan.
- 6) Tanggung jawab, yaitu tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik bagi mereka yang berada pada level jabatan yang tinggi atau level yang rendah.
- 7) Pencapaian target, yaitu dalam pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategis-strategis tertentu dan masing-masing.

B. Kerangka konseptual

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Wilson (2012, hal 259) menyatakan program kompensasi yang menarik akan dapat memotivasi dan kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap produktivitas. Semakin tinggi hasil produksi atau prestasi kerja karyawan maka hal yang wajar untuk menaikkan tingkat upah karyawan. Setiap karyawan mempunyai produktivitas kerja dan sumbangan atas pekerjaannya yang berbeda. Dapat dikatakan pula, produktivitas kerja individu atau kelompok akan menentukan besarnya kompensasi yang diterimanya. Jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas mereka. Untuk itu diperlukan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Christine (2012) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “ kompensasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap produktivias kerja karyawan PT. Bank Tabungan Nasional Manado”.

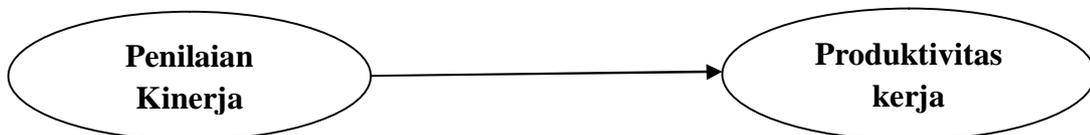


Gambar II-1
Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja

2. Pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja

Menurut Simanjuntak (2005, hal 109) untuk mengetahui kinerja masing masing individu, kekuatan dan kelemahan masing-masing serta potensi yang karyawan miliki, manajemen dapat menyusun program peningkatan produktivitas perusahaan. Penilaian kinerja juga merupakan penentu keberhasilan perusahaan dalam memastikan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, karena dengan penilaian kinerja hubungan kerja dan sifat-sifat pribadi sebagai indikator ukurnya akan mudah bagi pemimpin perusahaan dalam menentukan target pencapaian perusahaan.

Nurholis (2010) dalam skripsinya yang berjudul Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Call Center PT Telkomsel Medan) menyatakan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan.



Gambar II-2

Pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja

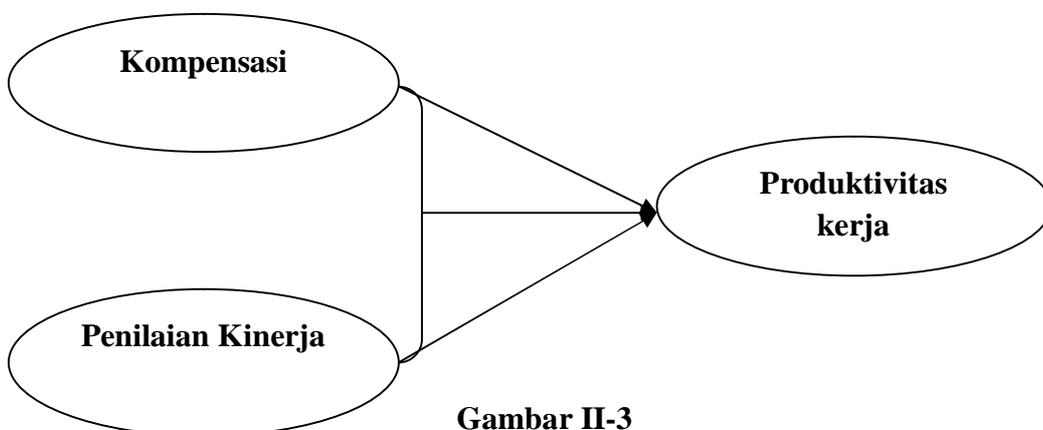
3. Pengaruh Kompensasi dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja,

komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya. Jika penilaian kinerja ini telah melembaga dan keuntungan yang diperoleh perusahaan menjadi lebih besar, penilaian kinerja akan menjadi salah satu sarana yang paling utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Sistem penilaian kinerja ini dapat digunakan perusahaan untuk menetapkan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja mereka, dapat menjadi salah satu upaya dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi sehingga produktivitas karyawan juga meningkat dan tujuan badan usaha juga dapat tercapai.

Kurniawan (2016) dalam skripsinya menyatakan penilaian kinerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja yang telah dilakukan di dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan statistikal bahwa penilaian kinerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai penilaian kinerja dan kompensasi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi pula nilai produktivitas kerja.



Gambar II-3

Pengaruh kompensasi dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat dibuat hipotesisi sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
2. Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
3. Kompensasi dan Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012, hal 36) mengemukakan asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan dua variabel atau lebih. Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Pendekatan penelitian kuantitatif berupa ungkapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati (Supriyadi 2014, hal 3). Penelitian kuantitatif ini merupakan salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data karena dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistic.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kompensasi (X_1)

Menurut Kasmir (2016, hal 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Adapun indikator kompensasi sebagai berikut :

Table III-1
Indikator kompensasi

No	Indikator
1	Tingkat Pembayaran
2	Metode Pembayaran
3	Kontrol Pembayaran

Sumber: Mangkunegara (2007, 86)

2. Penilaian kinerja (X_2)

Menurut Kasmir (2016, hal 180) Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditetapkan atau belum. Adapun indikator penilaian kinerja sebagai berikut :

Table III-2
Indikator Penilaian kinerja

No	Indikator
1	Loyalitas
2	Semangat kerja
3	Kepemimpinan
4	Kerjasama
5	Prakarsa
6	Tanggung jawab
7	Pencapaian target

Sumber: Simamora (2004, hal 458)

3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Yusuf (2015, hal. 282) menyatakan : “Produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain

mengukur efisiensi memerlukan identifikasikan dari hasil kinerja”. Adapun indikator produktivitas karyawan yaitu :

Table III-3
Indikator Produktivitas

No	Indikator
1	Kemampuan
2	Meningkatkan Hasil yang dicapai
3	Semangat Kerja
4	Pengembangan Diri
5	Mutu
6	Efisiensi

Sumber: Sutrisno (2009, hal 104)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan yang beralamat di Jl. Gereja No. 25B, Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian di mulai bulan Januari 2017 sampai dengan Maret 2017.

Tabel III-4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	PraRiset	■	■														
2	Pengajuan Judul			■	■	■	■	■	■								
3	Penulisan Proposal						■	■	■	■							
4	Seminar Proposal									■							
5	Pengumpulan Data										■	■	■				
6	Penulisan Skripsi													■	■	■	■
7	Bimbingan Skripsi															■	■
8	Sidang Meja Hijau																■

D. Populasi dan Sampe

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal 115) menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul sebanyak 105 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin (Ginting, 2008, hal 132)

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

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

Maka sampel akan dicari dengan menggunakan rumus Slovin,

$$n = \frac{105}{1 + 105 (10\%)e^2}$$

$$= 51 \text{ orang}$$

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 51,21. Angket tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sample sebanyak 51 orang karyawan. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi itu. (Ginting, 2008, hal 135)

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

1. Wawancara (interview)

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di perusahaan. Dokumentasi ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Daftar Pertanyaan (Questioner)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan dengan membubuhkan tanda ceklis (\checkmark). Dimana jenis skala yang digunakan adalah *skala likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono 2012, 132). Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada sampel berikut ini :

Tabel III-5
Skala Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal 133)

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di PDAM Tirtanadi Cab Sei Agul Medan.

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reabilitas.

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan:

a. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto 2006: 168). Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur instrumen yang digunakan dan dapat mengungkapkan data dan variabel yang dikatakan tepat.

Uji validitas dilakukan dengan mengoreksikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan inter kinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono (2012, hal 248)

Dimana :

n	= banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	= jumlah pengamatan variabel X
$\sum y_i$	= jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_i$	= jumlah hasil kali variabel X dan Y

Menurut Sugiyono (2012, hal 135) hipotesisnya adalah :

- 1) $H_0 : p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)
- 2) $H_1 : p =$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya menurut Sugiyono (2012, hal 136) adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabiliti yang dihitung < nilai probalitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05)
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probalitas yang dihitung > nilai probalitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

1) Uji Validitas Kompensasi

Tabel uji validitas kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III – 6
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,639 (positif)	0,228	Valid
2	0,570 (positif)	0,228	Valid
3	0,716 (positif)	0,228	Valid
4	0,583 (positif)	0,228	Valid
5	0,795 (positif)	0,228	Valid
6	0,676(positif)	0,228	Valid
7	0,791 (positif)	0,228	Valid
8	0,678 (positif)	0,228	Valid
9	0,623 (positif)	0,228	Valid
10	0,529 (positif)	0,228	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

2) Uji Validitas Penilaian Kinerja

Tabel uji validitas penilaian kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III – 7
Hasil Uji Validitas Penilaian Kinerja

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,669(positif)	0,228	Valid
2	0,665 (positif)	0,228	Valid
3	0,608 (positif)	0,228	Valid
4	0,773 (positif)	0,228	Valid
5	0,574 (positif)	0,228	Valid
6	0,692 (positif)	0,228	Valid
7	0,589 (positif)	0,228	Valid
8	0,643 (positif)	0,228	Valid
9	0,706(positif)	0,228	Valid
10	0,562 (positif)	0,228	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

3) Uji Validitas Produktivitas Kerja

Tabel uji validitas Produktivitas Kerja Karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III – 8
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,513 (positif)	0,228	Valid
2	0,749 (positif)	0,228	Valid
3	0,534 (positif)	0,228	Valid
4	0,487 (positif)	0,228	Valid
5	0,717 (positif)	0,228	Valid
6	0,734 (positif)	0,228	Valid
7	0,656 (positif)	0,228	Valid
8	0,707 (positif)	0,228	Valid
9	0,517 (positif)	0,228	Valid
10	0,665 (positif)	0,228	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (kompensasi, penilaian kerja, dan produktivitas kerja karyawan ternyata menunjukkan status valid. Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji realibilitasnya dengan menggunakan pengujian realibilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012, hal 137) untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas.

Reliabilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha hasil pengujian SPSS nantinya dengan nilai $< 0,60$, Arikunto (2010, hal 196) sebagai berikut :

$$r_{11} \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir item

σ_1^2 = Varians total

Menurut Sugiyono (2012, hal 255) Kriteria reliabilitas tes :

- 1) $0,80 < r_{11} < 1,00$ reliabilitas sangat tinggi
- 2) $0,60 < r_{11} < 0,80$ reliabilitas tinggi
- 3) $0,40 < r_{11} < 0,60$ reliabilitas cukup
- 4) $0,20 < r_{11} < 0,40$ reliabilitas rendah
- 5) $0,0 < r_{11} < 0,20$ reliabilitas sangat rendah

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji realibilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

Tabel III – 9
Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Kompensasi (X1)	0,762 > 0,6	Reliabel
Penilaian Kinerja (X2)	0,761 > 0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,755 > 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki realibilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut :

1. Regresi Linier berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, alasan menggunakan regresi berganda karena judul tersebut meneliti 2 variabel bebas (x)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sugiyono (2012, hal 227)

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

X₁ dan X₂ = kompensasi dan penilaian kinerja

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2012, hal 283) mengemukakan Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependent. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package of Social sciences* (SPSS 16.0). pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level taraf nyata 0,05 (α = 5 %)

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Sugiyono (2012, hal 366)

Dimana:

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah data pengamatan

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

H₀:β = 0, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H₀:β ≠ 0, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya kompensasi dan penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya kompensasi dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Simultan (Uji f)

Menurut Sugiyono (2012, hal 284) mengemukakan Uji Statistik f (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua). Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda maka hitung menggunakan uji f.

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

(Sugiyono, 2012, hal 257)

Dimana :

F_h = f hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f table

R = Jumlah variabel ganda

K = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Adapun bentuk pengujian dari uji f adalah sebagai berikut :

H_0 : tidak ada pengaruh antara kompensasi dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja

H_a : ada pengaruh antara kompensasi dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja

Kriteria pengambilan keputusan pada uji f adalah sebagai berikut :

- a. Tolak H_0 apabila $f_{hitung} \geq f_{table}$ atau $-f_{hitung} \leq -f_{table}$
- b. Terima H_0 apabila $f_{hitung} < f_{table}$ atau $-f_{hitung} > -f_{table}$

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2012, hal 287) mengemukakan Koefisien Determinasi (R^2) pada pentingnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan *Statistical Package of Social sciences* (SPSS 16.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

d. Uji asumsi klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2012, hal 278) mengemukakan Uji normalitas data tujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik. Data berdistribusi normal apabila tidak mengikuti data disepanjang garis diagonal.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2012, hal 279) Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, akan terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varian Inflation Faktor*. Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiono (2012, hal 281) mengemukakan uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dengan residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut

homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informasi atau metode grafik *scatterplot*, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedassitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedassitas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kompensasi (X_1), 10 pernyataan untuk variabel Penilaian Kinerja (X_2) dan 10 pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 51 orang karyawan PDAM Tirtanadi Cab. Sei Agul Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012,hal.133)

Dalam ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variable terikat Y maupun variable bebas X_1 dan X_2 .

a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah seluruh responden yang bekerja di PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan sebanyak 51 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan dan masa kerja.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	35	68,6	68,6	68,6
Perempuan	16	31,4	31,4	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Sumber : data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.2 diatas menunjukkan bahwa dari 51 responden terdapat 35 orang (68,6%) yang berjenis kelamin laki-laki, 16 orang (31,4%) berjenis kelamin perempuan.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 tahun	7	13,7	13,7	13,7
31-40 tahun	31	60,8	60,8	74,5
41-50 tahun	12	23,5	23,5	98,0
>50 tahun	1	2,0	2,0	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 51 responden terdapat 7 orang (13,7%) berusia 21-30 tahun, 31 orang (60,8%) berusia 31-40 tahun, 12 orang (23,5%) berusia 41-50 tahun, 1 orang (2,0%) berusia >50 tahun.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	18	35,3	35,3	35,3
Diploma	12	23,5	23,5	58,8
S1	20	39,2	39,2	98,0
S2	1	2,0	2,0	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Sumber: data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa dari 51 responden terdapat 18 orang (35,3%) yang tingkat pendidikannya SLTA, 12 orang (23,5%) yang tingkat pendidikannya Diploma, dan 20 orang (39,2%) yang tingkat pendidikannya S1 dan 1 orang (2%) yang tingkat pendidikan S2 .

b. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Produktivitas kerja (Y), Kompenasi (X_1) dan penilaian kinerja (X_2). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden. Berikut ini penulis sajikan hasil angket yang telah disebarakan yaitu :

Tabel IV.5
Skor Angket Untuk Variabel Y (Produktivitas Kerja)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	13,7	28	54,9	16	31,4	0	0	0	0	51	100
2	12	23,5	28	54,9	9	17,6	2	3,9	0	0	51	100
3	7	13,7	30	58,8	12	23,5	2	3,9	0	0	51	100
4	8	15,7	33	64,7	7	13,7	3	5,9	0	0	51	100
5	8	15,7	30	58,8	11	21,6	2	3,9	0	0	51	100

6	7	13,7	33	64,7	9	17,6	2	3,9	0	0	51	100
7	4	7,8	30	58,8	13	25,5	4	7,8	0	0	51	100
8	7	13,7	33	64,7	9	17,6	2	3,9	0	0	51	100
9	7	13,7	31	60,8	11	21,6	2	3,9	0	0	51	100
10	11	21,6	33	64,7	4	7,8	3	5,9	0	0	51	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah), 2017

1. Jawaban responden tentang kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat memberikan pengaruh terhadap instansi sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 54,9%.
2. Jawaban responden tentang kemampuan kerja setiap pegawai berbeda sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 54,9%.
3. Jawaban responden tentang pegawai bekerja dengan teliti agar hasil kerja yang dicapai maksimal, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 58,8%.
4. Jawaban responden tentang setiap pegawai harus berusaha meningkatkan hasil kerjanya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 64,7%.
5. Jawaban responden tentang setiap pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 58,8%.
6. Jawaban responden tentang bersemangat dalam melakukan pekerjaan membuat pekerjaan menjadi cepat selesai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 60,6%.
7. Jawaban responden tentang adanya pelatihan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 58,8%.

8. Jawaban responden tentang mutu yang baik akan meningkatkan hasil kerja yang baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 64,7%.
9. Jawaban responden tentang pekerjaan menjadi efisien jika mampu mengelola jam kerja dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 60,8%.
10. Jawaban responden tentang Kemampuan yang dimiliki pegawai mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 64,7%.

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel X1 (Kompensasi)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	23,5	30	58,8	4	7,8	5	9,8	0	0	51	100
2	9	17,6	31	60,8	8	15,7	3	5,9	0	0	51	100
3	12	23,5	29	56,9	6	11,8	4	7,8	0	0	51	100
4	7	13,7	36	70,6	7	13,7	1	2,0	0	0	51	100
5	16	31,4	25	49,0	6	11,8	4	7,8	0	0	51	100
6	11	21,6	33	64,7	4	7,8	3	5,9	0	0	51	100
7	14	27,5	25	49,0	10	19,6	2	3,9	0	0	51	100
8	14	27,5	27	52,9	8	15,7	2	3,9	0	0	51	100
9	12	23,5	32	62,7	7	13,7	0	0	0	0	51	100
10	13	25,5	31	60,8	6	11,8	1	2,0	0	0	51	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah), 2017

1. Jawaban responden tentang besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan telah adil dan layak kepada karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 58,8%.

2. Jawaban responden tentang kompensasi yang diterima telah sesuai dengan peraturan pemerintah, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 60,8%.
3. Jawaban responden tentang pemberian insentif telah sesuai dengan beban kerja karyawan sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 56,9%.
4. Jawaban responden sistem pemberian kompensasi yang ada di perusahaan sudah berjalan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 70,6%.
5. Jawaban responden tentang pihak perusahaan membeikan kompensasi berupa insentif kerja kepada karyawan yang berprestasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 49,0%.
6. Jawaban responden tentang pihak perusahaan selama ini telah memberikan tunjangan untuk hari tua, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 64,7%.
7. Jawaban responden tentang pihak perusahaan selalu mengawasi pemberian kompensasi kepada karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 49,0%.
8. Jawaban responden tentang pemberian kompensasi selalu diberikan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 52,9%.
9. Jawaban responden tentang kompensasi yang diberikan tidak pernah kurang oleh manajemen perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 62,7%.

10. Jawaban responden tentang pihak perusahaan memiliki manajemen pembayaran kompensasi yang tidak merugikan karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 60,8%.

Dari hasil jawaban responden di atas menunjukkan sebagian besar karyawan setuju dengan kompensasi memberi pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel X₂ (Penilaian Kinerja)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	29,4	24	47,1	10	19,6	2	3,9	0	0	51	100
2	10	19,6	29	56,9	8	15,7	4	7,8	0	0	51	100
3	13	25,5	31	60,8	6	11,8	1	2,0	0	0	51	100
4	12	23,5	26	51,0	6	11,8	7	13,7	0	0	51	100
5	9	17,6	34	66,7	8	15,7	0	0	0	0	51	100
6	10	19,6	27	52,9	9	17,6	5	9,8	0	0	51	100
7	9	17,6	35	68,6	4	7,8	3	5,9	0	0	51	100
8	11	21,6	28	54,9	9	17,6	3	5,9	0	0	51	100
9	11	21,6	31	60,8	5	9,8	4	7,8	0	0	51	100
10	5	9,8	35	68,6	8	15,7	3	5,9	0	0	51	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah), 2017

1. Jawaban responden tentang sebagai karyawan PDAM, saya mempunyai kepedulian tinggi terhadap perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 47,1%.
2. Jawaban responden tentang saya memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 56,9%.

3. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan arahan agar pegawainya selalu bekerja dengan baik dan mencapai prestasi sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 60,8%.
4. Jawaban responden tentang pimpinan selalu mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan pegawainya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 51,0%.
5. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 66,4%.
6. Jawaban responden tentang saya dapat membantu rekan kerja dalam mengatasi masalah pekerjaan sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 52,9%
7. Jawaban responden tentang kemampuan saya dalam mengambil keputusan kerja sangat baik sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 68,6%
8. Jawaban responden tentang saya memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 54,9%
9. Jawaban responden tentang saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang diberikan sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 60,8%
10. Jawaban responden tentang saya telah mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 68,6%

B. Teknik Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari sub-sub sebelumnya (sub bab deskripsi data). Data-data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu

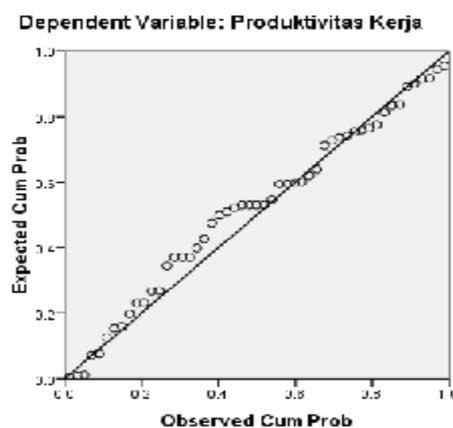
1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian berharap ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik yang merupakan dasar dalam model regresi linier berganda. Hal ini dilakukan sebelum pengujian hipotesis meliputi :

a. Pengujian Normalitas

Untuk menguji apakah data penelitian ini terdistribusi normal atau tidak, dapat dideteksi juga melalui pengujian normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam analisis ini adalah dengan melihat grafik *probabilty plot of regression standardized residual*.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16.0 (2017)
Gambar IV.1 Pengujian Normalitas

Berdasarkan pada Gambar IV.1 tersebut mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah ada model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antarvariabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Nilai untuk menunjukkan ada atau tidak multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

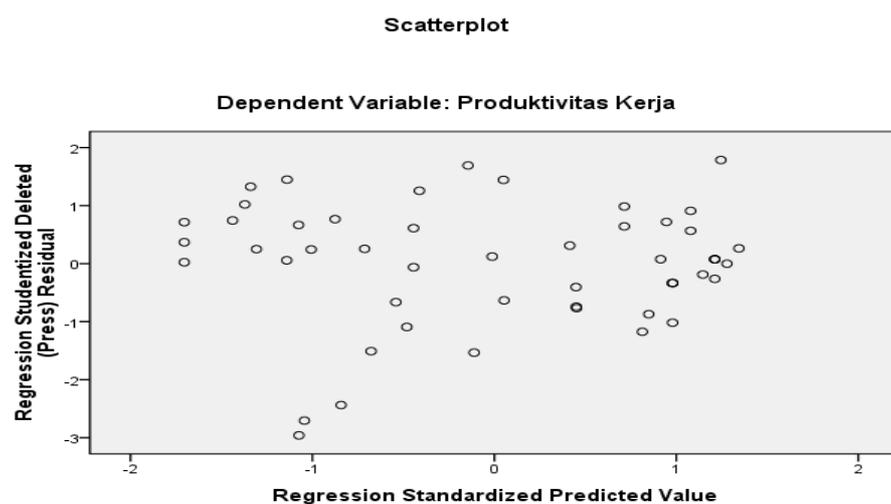
Model	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.399	15.466					
Kompensasi	.255	.642	.676	.559	.442	.784	1.276
Penilaian Kinerja	.144	.525	.611	.454	.335	.784	1.276

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel diatas, terlihat bahwa variabel independen yaitu kompensasi dan penilaian kinerja mempunyai angka nilai *Tolerance* $0,784 \geq 0,10$ dan nilai VIF $1,276 \leq 10$, hal ini berarti bahwa regresi yang dipakai untuk 2 (dua) variabel independen tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Gambar IV.2 : Grafik Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

2. Regresi Linier Berganda

Setelah semua syarat asumsi klasik sudah diuji maka model persamaan regresi berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat signifikan pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang dijelaskan melalui kompensasi dan penilaian kinerja PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan ditunjukkan pada Tabel IV.5 berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.533	3.945		1.909	.062
Kompensasi	.448	.096	.500	4.666	.000
Penilaian Kinerja	.335	.095	.378	3.531	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari Tabel IV.9 diatas maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y=7,533 + 0,448 X_1 + 0,335 X_2$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

- a. Nilai konstanta sebesar 7,533 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan penilaian kinerja (X_2) dalam

keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 7,533.

- b. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,448$ menunjukkan apabila kompensasi mengalami penurunan sebesar 100% maka akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan sebesar 44,8%. Kontribusi yang diberikan kompensasi terhadap produktivitas kerja dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel IV.9 diatas.
- c. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,335$ menunjukkan apabila Penilaian Kinerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan sebesar 33,5%. Kontribusi yang diberikan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel IV.9 diatas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel bebas secara parsial dalam mempengaruhi variabel terikat. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual dapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Untuk penyederhanaan uji statistik t diatas peneliti menggunakan data SPSS *for windows* versi 18.0 pada tabel IV. 10, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

Tabel IV. 10
Uji t
Regresi Linier Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.533	3.945		1.909	.062
Kompensasi	.448	.096	.500	4.666	.000
Penilaian Kinerja	.335	.095	.378	3.531	.001

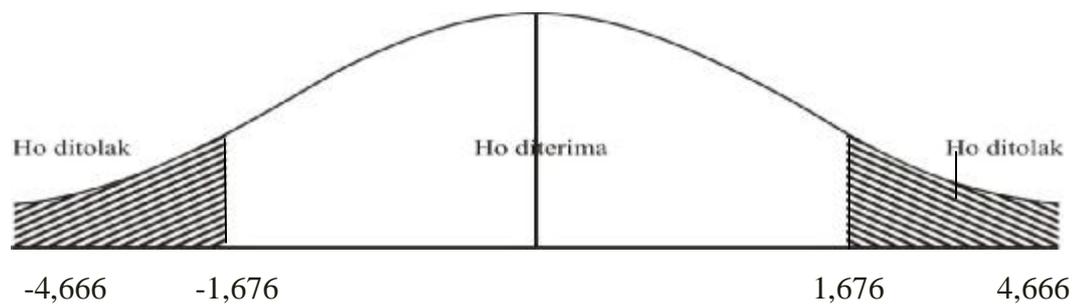
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil SPSS 18.0 (2015)

Untuk kriteria pengujian hipotesis (uji t) dilakukan pada tingkat 5% dengan dua arah (0,025). Nilai t untuk $n = 51 - 2 = 49$ adalah 1,676.

1). Hubungan Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan atau tidak. dari pengelolaan SPSS *for windows* versi 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji t_{hitung} 4,666 > 1,676 t_{tabel} maka H_0 ditolak, Sehingga ada pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja.

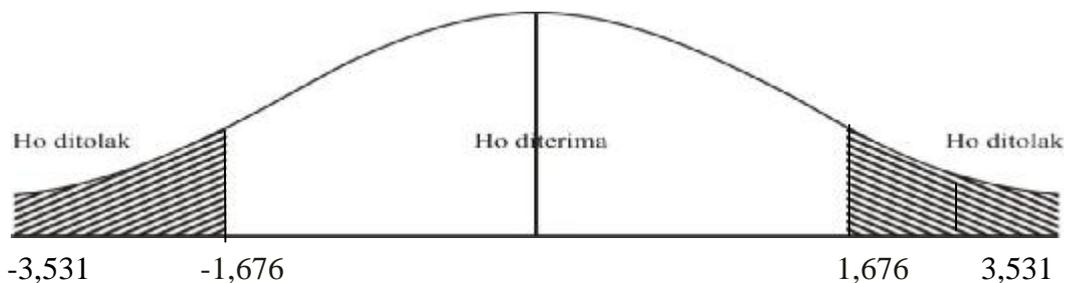


Gambar IV.3: Kriteria Pengujian Hipotesis 1
Sumber : Hasil SPSS (2017)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 4,666 sementara t_{tabel} sebesar 1,676. Dan nilai signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) Berarti H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

2). Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Penilaian Kinerja secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap Produktivitas kerja, dari pengelolaan SPSS *for windows* versi 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji t_{hitung} $3,531 > 1,676$ t_{tabel} maka H_0 ditolak (H_a diterima) sehingga ada pengaruh Penilaian Kinerja terhadap produktivitas kerja.



Gambar IV.4 : Kriteria Pengujian Hipotesis 2
Sumber : Hasil SPSS (2017)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 3,531 sementara t_{tabel} sebesar 1,676. Dan nilai signifikansi sebesar 0.001 (lebih kecil dari 0,05) Berarti H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variable penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

b. Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima (H_a ditolak). Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut :

Tabel IV.11
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570.322	2	285.161	31.636	.000 ^a
	Residual	432.658	48	9.014		
	Total	1002.980	50			

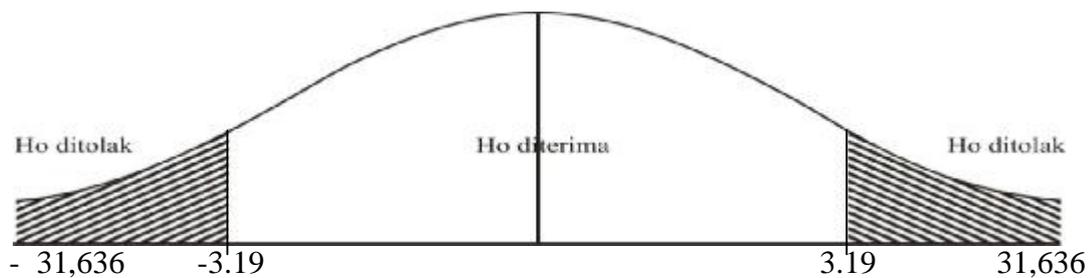
a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

$F_{tabel} = n-k-1 = 51-2-1=48$ adalah 3.19

Kriteria pengujian :

Terima H_a apabila $F_{hitung} > 3.19$ atau $-F_{hitung} > -3.19$



Gambar IV.5 : Kriteria Pengujian Hipotesis 2
Sumber : Hasil SPSS (2017)

Dari tabel diatas nilai F_{hitung} 31,636 > 3,19 F_{tabel} sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = 51-2-1 = 48$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,19 menunjukkan H_0 diterima H_a ditolak, berarti kompensasi (X_1) dan penilaian kinerja (X_2) secara bersama-sama ada pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh kompensasi (X_1) dan penilaian kinerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) maka dapat diketahui melalui nilai *R Square* sebagai berikut :

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi (*R-Square*)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.754 ^a	.569	.551	3.00229	.569	31.636	2	48	.000	1.641

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

$$D = R^2 \times 100 \%$$

$$= 0,569 \times 100\%$$

$$= 56,9\%$$

Nilai R Square 0,569 atau 56,9% menunjukkan variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi kompensasi (X_1) dan penilaian kinerja (X_2). Sisanya 51,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelum serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis temuan penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja

Dari hasil penelitian terbukti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $4,666 < 1,676$. Sehingga didalam PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan tersebut kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Menurut Wilson (2012, hal 10) kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya sehingga dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian La Ode Makta (2013) bahwa kompensasi berpengaruh secara pasrial terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja

Dari hasil penelitian diatas diketahui bahwa ada pengaruh penilaian kinerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y). hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $3,531 < 1,676$. Didalam perusahaan jika penilaian kinerja yang baik maka tingkat produktivitas kerja akan meningkat. Menurut Rivai (2009, hal 549) menyatakan bahwa salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ema Apriliyanti (2015) menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT.Kemasindo Cepat Nusantara.

3. Pengaruh Kompensasi dan Penilaian Kinerja terhadap produktivitas kerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 31,636 > 3,19 F_{tabel}$. Sehingga H_0 ditolak H_a diterima, jadi kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel kompensasi dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Nilai R Square menunjukkan 0,569 atau 56,9% menunjukkan variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi kompensasi (X_1) dan Penilaian Kinerja (X_2). Sisanya 43,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Notoatmojo, (2013, hal 113) Berkembangnya penilaian kinerja, motivasi dan beban kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, maka kualitas kinerja

profesi karyawan akan menjadi maksimal yang berfokus pada profesionalisme di dunia pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ema Apriliyanti (2015) menunjukkan bahwa kompensasi dan penilaian kinerja ada pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
2. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
3. Hasil penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan variabel kompensasi dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan diatas maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka kompensasi harus lebih ditingkatkan untuk bisa mencapai tujuan yang diinginkan dari perusahaan seperti memberikan yang sesuai dengan beban kerja karyawan
2. Penilaian kinerja yang telah diterapkan oleh PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan cukup baik, dan hendaknya pimpinan senantiasa memberikan arahan agar pegawainya selalu bekerja dengan baik dan mencapai prestasi

3. Sebaiknya PDAM Tirtanadi cabang Sei Agul Medan lebih meningkatkan produktivitas kerja dalam memberikan semangat dalam melakukan pekerjaan membuat pekerjaan menjadi cepat selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2007). *Pengantar Bisnis Pengelolaan Bisnis Dalam Era Globalisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. penerbit Erlangga: PT Gelora Aksara Pratama
- Burhanuddin, Yusuf, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Lembaga Keuangan Syariah). Edisi pertama. Jakarta: Rajawali Pers
- Dewi, Sutrisna. (2007). *Komunikasi Bisnis*. Edisi 1. Jakarta : C.V Andi Offset.
- Ginting, Paham dan Syafrizal Helmi Situmorang, 2008. *Filosafat Ilmu dan Metode Riset*, Medan: Usu Press.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik) Cetak ke 1. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Kadariman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Cetak Ke 1. Jakarta: Rajawali Pers
- Kurniawan, Devi Alan (2016) *Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Pada PT. Sinar Sakti Matra Nusantara*. Masters thesis. Universitas Kristen Maranatha
- Lydia Sumampouw, Christine, (2012) *Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan* PT. Bank Tabungan Nasional, Tbk, Manado, <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/viewfile/2436/1973> (1-22)
- Mangkunegara ,A.A.Anwar Prabu. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia , Ke Tujuh*, Bandung :PT.RemajaRosdakarya.
- _____, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- _____, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh. Bandung: Penerbit Rosdakarya
- Melayu, Hasibuan, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketujuh. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____, (2010). "*Organisasi dan Motivasi*". Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, (2012). "*Manajemen Sumber Daya manusia*". Jakarta: PT Bumi. Aksara.

- Mulyono, (2008), *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Yogyakarta: Ar Ruzz Media Group.
- Nurholis, Iman. 2010. *Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi pada Call Center PT, Telkomsel Medan*. Skripsi pada Departemen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Sugiyono. (2012), *Metode Penelitian Bisnis*. (Cetakan kedua belas), Bandung: AFABETA, CV
- Suharsimi, Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi VI. Cetak Ketiga Belas, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Supriyadi, Edy. (2014). “*SPSS, Amos Perangkat Lunak Statistik*” In Media
- Sutrisno, Edy, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____, (2010) *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Usman, Husaini. (2008), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- _____, (2011) *Manajemen (teori, praktik, dan riset pendidikan)* Cetak ke 3. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Veithzal, Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari teori ke praktek)* Edisi ke 1. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo, (2016), *Manajemen Kinerja*, Edisi Revisi ke 4. Jakarta; Rajawali Pers: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015), *MSDM Indonesia (Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan)*. Edisi Pertama. Jakarta :Rajawali Pers
- Yuniarsih, Tjutju. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.