

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. PUJI CAHAYA MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

PUJI KURNIAWAN
NPM, 1305160769



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

ABSTRAK

PUJI KURNIAWAN, 1305160769, PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. PUJI CAHAYA MEDAN. SKRIPSI 2017 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. PUJI CAHAYA Medan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh. yaitu penentuan sampel secara kebetulan sebanyak 48 responden yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT. PUJI CAHAYA Medan.

Metode penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Analisis data serta Regresi Berganda. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terdapat pengaruh positif signifikan variabel kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja yang ditunjukkan $t_{hitung} (4,520) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan terdapat pengaruh positif signifikan variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,713) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, dan untuk kompensasi dan lingkungan kerja positif dan signifikan produktivitas kerja karyawan pada PT. PUJI CAHAYA Medan, dengan nilai $F_{hitung} (109,040) > F_{tabel} (3.19)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,829 menunjukkan sekitar 82,9% pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan hidayah Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai syarat akhir perkuliahan untuk meraih gelar sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. teriring shalwat beserta salam kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak yang kekurangan, hal ini disebabkan karena keterbatasan yang ada pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, secara ikhlas dan merendahkan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari pembaca demi sempurnanya skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih secara khusus dan istimewa kepada orang tua tercinta Ayahanda Syueb Manurung dan Ibunda Evidar yang penuh kasih dan sayang telah membantu secara moril dan terus mendukung dari awal proses belajar hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada yang tidak pernah dilupakan antara lain :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, S.E, M.M, M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E,M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr Jufrizen, S.E, M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Rini Astuti, S.E, MM., selaku Dosen Pembimbing yang selama ini telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Staff Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendidik penulis selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Staff Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan kelancaran urusan administrasi.
10. Seluruh keluarga besar C- Manajemen Malam stambuk 2013

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin Yaa Rabbal' Aalamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Mei 2017

penulis

PUJI KURNIAWAN
1305160769

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori.....	7
1. Produktivitas Kerja	7
a. Pengertian Produktivitas kerja	8
b. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas kerja.....	10
c. Tujuan Produktivitas kerja.....	11
d. Indikator Produktivitas kerja	11
2. Kompensasi	13
a. Pengertian Kompensasi	13
b. Faktor-faktor Kompensasi	15
c. Tujuan Pemberian Kompensasi	17
d. Indikator Kompensasi	19
3. Lingkungan Kerja.....	21
a. Pengertian Lingkungan Kerja	21
b. Faktor- faktor Lingkungan Kerja	22
c. Jenis Lingkungan Kerja.....	23
d. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja	24
e. Indikator Lingkungan Kerja	25
B. Kerangka Konseptual	26
C. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Pendekatan Penelitian.....	31
B. Definisi Variabel Penelitian	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. Kesimpulan	63

B. Saran	64
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Definisi Operasional	32
Tabel III-2	Pelaksanaan Penelitian.....	33
Tabel III-3	Skala Likert	35
Tabel III-4	Uji Validitas Kompensasi.....	36
Tabel III-5	Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	36
Tabel III-6	Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	36
Tabel III-7	Uji Reability	37
Tabel III-8	Koefisien Korelasi	38
Tabel IV-1	Skala Pengukuran Likert	42
Tabel IV-2	Distribusi Koresponden Jenis Kelamin.....	43
Tabel IV-3	Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia	43
Tabel IV-4	Distribusi Koresponden Berdasarkan masa kerja.....	44
Tabel IV-5	Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel IV-6	Kompensasi	45
Tabel IV-7	Lingkungan Kerja	47
Tabel IV-8	Produktivitas Kerja	49
Tabel IV-9	Regresi Linier Berganda	55
Tabel IV-10	Uji t	56
Tabel IV-11	Uji F	58
Tabel IV-12	Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja	28
Gambar II.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	28
Gambar II.3	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Produktivitas kerja.....	30
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis	39
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis	41
Gambar IV.1	Grafik Histrogram	51
Gambar IV.2	P-Plot	52
Gambar IV.3	Uji Heterokedastisitas	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia usaha saat sekarang ini perkembangan perindustrian dan persaingan dalam negeri maupun internasional menjadi motivasi tersendiri bagi semua jenis perusahaan dalam mengikuti perkembangan zaman dunia bisnis perusahaan manufaktur penting adanya melakukan inovasi dan menjaga kualitas dan mutu produk yang dihasilkan. Seiring dengan melakukan inovasi dan menjaga mutu kualitas produk, perusahaan juga penting adanya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan melalui pemberian kompensasi berbagai macam bentuk balas jasa serta memberikan suasana lingkungan kerja yang nantinya dapat menarik dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan produktif.

Produktivitas secara umum adalah perbandingan antara hasil karya yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang di hasilkan. Produktivitas kerja dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada ratio output terhadap input. Wibowo (2010:241), produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang di perlukan. Dalam bukunya Sedarmayanti (2011:214), menyatakan Faktor – faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja adalah : Tingkat penghasilan dan Lingkungan kerja.

Seorang karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan hasil yang ingin didapat yaitu berupa imbalan atau upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, banyak faktor – faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan dan juga jenis – jenis kompensasi apa yang diberikan suatu perusahaan.

Sedangkan bagi perusahaan sendiri gaji/imbalan yang diberikan kepada karyawan adalah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan produksi perusahaan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Hal ini dipertegas oleh Hasibuan (2012:118) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semakin baik dan produktif. Selain kompensasi faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito(2012:102) adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan komponen penting yang ada pada perusahaan, untuk menjadi tolak ukur atau penentuan dalam pencapaian produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

PT. Puji Cahaya yang bergerak pada bidang industri kabel listrik yang terletak di Jalan KL Yos Sudarso No. 12A, Perusahaan ini berkecimpung dalam aktivitas layanan listrik yang memproduksi kabel.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, masalah yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan produktivitas kerja yang terjadi dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang belum maksimal secara efektif dalam melakukan pekerjaan

dapat dilihat adanya keterlambatan proses produksi pada produk, sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan. Dalam hal kompensasi adanya kebijakan pemberian kompensasi yang belum sepenuhnya sesuai harapan karyawan karena masih adanya pemotongan tunjangan dan pemotongan uang gaji karyawan. Lingkungan kerja juga belum efektif adanya kesenjangan antara sesama karyawan serta antara karyawan dengan atasan yang memiliki efek pada produktivitas kerja, adanya kesenjangan tersebut membuat karyawan kurang mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan seperti seringkali karyawan tidak datang pada hari kerja sehingga perusahaan membuat pengurangan penghasilan pada karyawan sebesar 10%. , Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik membahas dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Puji Cahaya Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dikemukakan identifikasi masalah yang terjadi pada PT Puji Cahaya Medan sebagai berikut :

1. Tingkat Produktivitas kerja karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan sebab dalam perusahaan, produktivitas kerja karyawan sangat jauh dikatakan efektif seperti kesengajaan dalam keterlambatan dalam proses produksi.
2. Pemberian Kompensasi yang belum sesuai dengan harapan karyawan sebab dalam pemberian kompensasi yang dilihat oleh perusahaan melalui keefektifan kerjanya.

3. Komunikasi yang tidak efektif antara karyawan serta karyawan dengan atasan sebab dalam perusahaan adanya sifat iri-irian antara karyawan sehingga membuat karyawan yang lain memiliki rasa ketidaksukaan atas karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam perusahaan. Namun, pembahasan masalah yang dibatasi oleh penulis adalah kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan. Objek kajian penelitian juga dibatasi pada karyawan bagian produksi pada PT. Puji Cahaya medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk memperarah pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba untuk membuat suatu rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Puji Cahaya Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Puji Cahaya Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Puji Cahaya Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Puji Cahaya Medan.
- b. Untuk menganalisis lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Puji Cahaya Medan.
- c. Untuk menganalisa kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Puji Cahaya Medan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain :

Manfaat penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi ilmu pengetahuan dalam ekonomi khususnya. Dan dalam hal lain penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan atau bahan perbandingan bagi peneliti lain.
- b. Manfaat praktis, hasil penelitian ini juga bermanfaat bagi pihak manajemen perusahaan terkait dan masyarakat umum, yaitu dapat menjadi sebuah informasi mengenai kinerja atau kebijakan pendanaan yang baik dilakukan perusahaan, dan dapat menjadi bahan referensi pihak manapun dalam pengambilan keputusan, baik keputusan investasi maupun keputusan lainnya

- c. Bagi Peneliti Lain, Hasil penelitian ini digunakan sebagai perbendaharaan perpustakaan yang dapat memberikan sumbangan bermanfaat untuk kepentingan ilmiah mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi penelitian yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Produktivitas Kerja.

a. Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas sebagai “*ratio output*” dibandingkan dengan “input fisik”. Hal tersebut biasanya dihubungkan dengan industri-industri secara keseluruhan pada sektor-sektor dalam suatu perekonomian.

Menurut Hasibuan (2001:126) Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). 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. Menurut Sunyoto Danang (2012:203) Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Sedangkan menurut Muchdarsyah dalam Sedarmayanti (2011:198) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya.

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan atau jumlah jam kerja karyawan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Faktor penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. oleh karena itu perusahaan berusaha dengan baik untuk mencapai apa yang diinginkan karyawan yaitu suatu produktivitas kerja. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang baik atau sesuai yang diharapkan perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

1. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam tehnik industri
3. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*)
4. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas

5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Menurut Panji dan Anoraga (Nimas, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain :

1. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

2. Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-

latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

4. Keterampilan merupakan faktor penting Produktivitas Kerja

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

5. Sikap dan etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh karyawan atau tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya yang berasal dari dalam manajemen organisasi atau perusahaan itu sendiri dan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh suatu daerah atau negara juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

c. Tujuan Produktivitas

Suatu perusahaan sangat memerlukan produktivitas kerja sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat dilihat baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya, Menurut Danang (2012:207) suatu perusahaan melakukan pengukuran produktivitas kerja didasarkan pada manfaat-manfaat seperti perusahaan dapat menilai efisiensi

penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang jasa dan pengukuran dalam produktivitas berguna untuk perencanaan sumber daya yang baik.

d. Indikator Produktivitas

Produktivitas memang hal yang penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut dalam buku Sutrisno (2010:104) dijelaskan yang menjadi indikator produktivitas adalah:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2013: 200), ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas suatu insan antara lain:

1. Tingkat absensi tinggi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif, dengan demikian hasil produksinya rendah yang akhirnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

2. Tingkat perolehan hasil

Telah dijelaskan di atas bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut dengan adanya produktivitas kerja pegawai rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun sehingga target produksi tidak tercapai.

3. Kualitas yang dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik, karena apabila produk yang dihasilkan kurang baik maka produktivitas karyawan akan menurun.

4. Tingkat kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah.

5. Waktu yang dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup, karena apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

2. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Kompensasi berkaitan dengan konsisten Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Masalah internal dan konsisten eksternal. Konsisten internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsisten eksternal berkaitan dengan tingkat struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi internal dan konsistensi eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjadi perasaan puas dan para pekerja tetap

termotivasi serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan. Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji.

Menurut Handoko (2011:245) memaparkan tentang kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

Kasmir (2012:177) berpendapat bahwa, kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima para tenaga kerja atau karyawan atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Jadi, kompensasi merupakan suatu ukuran nilai atau karya para karyawan yang diterima melalui balas jasa atas keikutsertaannya pada pencapaian tujuan perusahaan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial dan kompensasi menjadi motivasi untuk terus berkarya dan meningkatkan produktivitasnya.

Dengan demikian, kompensasi merupakan bagian penting bagi perusahaan atau karyawan. Untuk itu perusahaan mengatur sedemikian rupa agar kompensasi yang diberikan bisa layak untuk karyawan, dan karyawan menjadi puas maka produktivitas juga akan naik serta barang yang diproduksi bertambah untuk memenuhi permintaan pasar.

Menurut (Mangkuprawira, 2011), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung

arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial.

Dalam pemberian kompensasi seorang manajer harus memperhatikan syarat- syarat pemberian kompensasi antara lain:

- 1) Kompensasi yang diberikan harus adil
- 2) Kompensasi yang diberikan harus layak dan memadai
- 3) Kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan kinerja dan kemampuan yang dimiliki
- 4) Kompensasi yang diberikan perhitungannya harus jelas.
- 5) Pada umumnya karyawan akan menerima kompensasi yang berbeda berdasarkan produktivitas dan kebijakan perusahaan dalam menetapkan sistem kompensasi.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompensasi

Menurut(Sutrisno, 2010, hal. 191) besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima se seorang karyawan baru.mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik

minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama. Maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan.

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan.

6. Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan.

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi bagi karyawan merupakan faktor jaminan kelangsungan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, kompensasi yang diberikan pada karyawan secara teratur dan layak diberikan akan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan produksi dari perusahaan., fungsi dari pemberian kompensasi antara lain:

Kasmir (2012:177) menyatakan bahwa, program kompensasi yang baik akan dapat:

- 1) Memperoleh tenaga kerja yang potensial dan profesional
- 2) Mempertahankan karyawan yang baik
- 3) Meningkatkan produktivitas
- 4) Memudahkan sasaran strategis.

Program kompensasi yang baik dapat menarik para karyawan, sehingga perusahaan akan mendapatkan orang yang tepat pada waktu yang tepat untuk pekerjaan/jabatan yang tepat. Program kompensasi yang baik membuat karyawan menjadi betah dan merasa diperlakukan adil, meningkatkan produktivitas karena motivasi yang tinggi dan kepuasan karyawan oleh imbalan yang baik. Kompensasi juga dapat memajukan perusahaan dengan kompensasi yang tinggi maka nilai dan kesuksesan perusahaan itu juga tinggi.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi mengandung tujuan-tujuan positif antara lain:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi, karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya.
- 2) Pengkaitan kompensasi dengan produktifitas kerja, pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif.
- 3) Pengkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan, makin berani suatu perusahaan/organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa suksesnya suatu perusahaan.
- 4) Pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi, ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus

dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut.

d. Indikator Kompensasi

Kompensasi dapat diukur dengan beberapa indikator menurut Rivai (2014, hal. 544), diantaranya:

1. Gaji

Gaji adalah jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah uang yang diberikan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah:

1. Gaji aImbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja menjadi peranan penting dalam menciptakan suatu produktivitas kerja yang baik. Hal ini dikarenakan setiap pekerja mendapatkan hak untuk merasa nyaman atas ruang kerjanya. Ketika karyawan telah merasa nyaman maka karyawan telah siap untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Sadarmayanti (2011:31) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Nitisemito (2010:171) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Menurut penelitian Sulistiowati (2013) Lingkungan Kerja adalah keberadaan manusia disekeliling untuk saling mengisi dan

melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (Lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah SWT yang lain yakni sebagai *khalifah* (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

Bedasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan tempat bekerja dengan fasilitas yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan dengan bentuk sedemikian rupa untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai factor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan. Sedarmayanti (2010:87) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor, meliputi penerangan, suhu udara dan lain-lain. Yang meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ketika pegawai kurang produktif dalam bekerja, disebabkan oleh factor lingkungan kerja yang kurang memberikan motivasi kerja, kurangnya kemampuan, kesehatan kurang mendukung, dan faktor psikologi. Nuraida (2010:110), adapun menurut Nitisemito (2012:120)

ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Diantaranya adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2011:21):

1. Lingkungan Kerja Fisik

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

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

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

2. Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2012:121). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

d. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut agar terciptanya suatu lingkungan yang kondusif. Adapun jenis lingkungan kerja dalam suatu perusahaan, Artama (2014:112) mengemukakan bahwa yang termasuk dalam lingkungan kerja pegawai adalah perlengkapan dan fasilitas, serta suasana kerja. Penelitian Chaisunnah(2012:90) mengemukakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi dalam lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Sedarmayanti (2010:129) menjelaskan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Prawirosentono (2012:109) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

1. Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
2. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
3. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
4. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

e. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Dalam menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki alat ukur/indicator untuk mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan yang nyaman sesuai keinginan karyawan.

Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2008:159) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling instrik diantara sesame rekan sekerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir, tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedarmayanti (2010:131) mengungkapkan bahwa indikator lingkungan kerja adalah penerangan suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising. Penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, music ditempat kerja, hubungan sesame rekan kerja dan lingkungan kerja antara atasan dengan bawahan.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variable-variable bebas (*independent variable*) dengan variable terikat (*dependent variable*) bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antara variable dalam suatu penelitian. Dimana kompensasi dan lingkungan sebagai variable bebas dan Produktivitas kerja sebagai variable terikat. dalam ini akan disusun beberapa kerangka konseptual mengenai :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup setiap karyawan yang ada. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan peraturan perusahaan. Ketika kompensasi sepadan dengan yang diharapkan karyawan maka karyawan akan merasa dihargai dan bersemangat menjalani pekerjaannya sehingga tercipta suatu kepuasan kerja pada perusahaan.

Sunvoto (2012:92) mengemukakan sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang mampu menjamin kepuasan-kepuasan karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan penelitian Riansari *dkk* (2012) pada karyawan di PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional. Tbk Cabang Malang. Dalam analisis yang dilakukan Riansari menggunakan analisis bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Sementara itu dalam penelitian pada British International School ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dalam pemberian kompensasi, dilakukan dalam bentuk tunjangan dan gaji, dimana kompensasi yang sangat mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompensasi dalam bentuk tunjangan. Maka dalam hal ini paradigma penelitian yang dapat digambarkan mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja dikemukakan pada gambar dibawah ini:

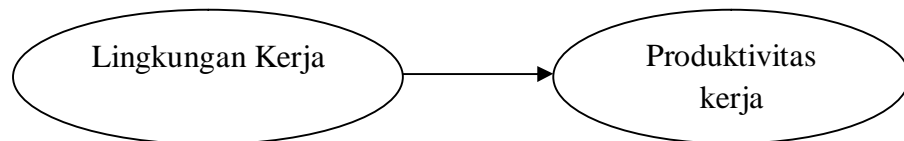


Gambar II. 1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan tempat kerja yang di lengkapi dengan fasilitas yang diberikan perusahaan guna untuk mendapatkan suasana yang aman dan nyaman. Ketika rasa nyaman telah terjadi pada karyawan akan timbul semangat kerja yang baik sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Handaru (2013) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja.. Maka dalam hal ini paradigma penelitian yang dapat digambarkan mencegah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dikemukakan pada gambar ini:



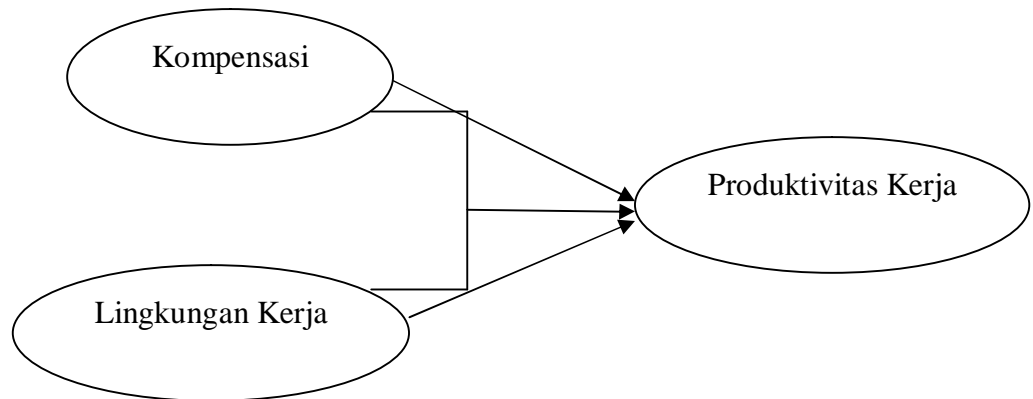
Gambar II. 2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

3. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja

Produktivitas dalam bekerja merupakan keinginan perusahaan terhadap karyawan dikarenakan ketika karyawan telah mencapai produktivitas kerja yang baik, maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja. Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan serta lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan Produktivitas kerja karyawan yang baik.

Kompensasi dan lingkungan Kerja merupakan komponen penting yang ada pada perusahaan, untuk menjadi tolak ukur atau penentuan dalam pencapaian produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2010:110), produktivitas kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan. Imbalan yang diterima dalam kerja faktor non fisik, dan hal-hal yang menyangkut psikologis.

Hal ini sejalan dengan penelitian Chaisunnah *dkk* (2014) pada karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Dava. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara serempak. maka dalam hal ini paradigma yang dapat digambarkan mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas dikemukakan pada gambar dibawah ini:



Gambar II.3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian, dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. (Juliandi dan Irfan, 2013, hal.45). adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Puji Cahaya Medan
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Puji Cahaya Medan
3. Ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Puji Cahaya Medan

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan assosiatif, pendekatan data assosiatif digunakan karena menggunakan tiga variable, serta bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variable dengan variable lainnya, dan metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2016, hal 7) metode penelitian kuantitatif sering disebut dengan metode tradisional, sebab metode ini cukup lama digunakan dalam hal penelitian.. metode kuantitatif ini dapat diartikan sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik kemudian dari menarik kesimpulan dari hasil penelitian tersebut.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional, menurut Sugiyono (2010, hal. 31) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat di ukur. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu dari kegiatan atau yang dilakukan. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara penghasilan (output) dengan pengorbanan (input). Output ini berarti sesuatu yang diproduksi atau dihasilkan sebagai contoh volume produksi kabel sedangkan input berarti semua sumber daya

manusia yang dimiliki oleh perusahaan yang secara langsung terlibat dalam kegiatan perusahaan sebagai contoh jumlah tenaga kerja di perusahaan.

Tabel III-1
Indikator Produktivitas Kerja

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

Edy Sutrisno (2010: 104)

2. **Kompensasi (X_1)**

Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Hani Handoko (2011:245)

Tabel III-2
Indikator Kompensasi

No	Indikator
1	Gaji
2	Upah
3	Insentif
4	Fasilitas
5	Tunjangan
6	Kepemimpinan

Kasmin dan Jakfar (2012: 177)

3. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, Nitisemito (Yahyo *dkk* .2013)

Tabel III – 3

Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Penerangan
2	Suhu Udara
3	Suara Bising
4	Keamanan Kerja
5	Hubungan antara Karyawan
6	Pewarnaan
7	Kebersihan
8	Musik
9	Ukuran Ruang Kerja
10	Tata Letak Ruang Kerja
11	Privasi Ruang Kerja
12	Peralatan Kantor

Sumber: Sedarmayani, 2010

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada PT. Puji Cahaya Medan yang beramat di jalan KL.Yos Sudarso no.12A

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2016 sampai bulan April 2017. Adapun jadwal penelitian sebagai berikut

Tabel III – 2
Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
	Desember			Januari			Februari			Maret			April		Mei	
Pengajuan judul	■	■	■													
Pra riset				■	■	■										
Pembuatan proposal				■	■	■	■	■								
Seminar Proposal							■	■	■	■	■					
Pengumpulan Data											■	■				
Penyusunan Skripsi											■	■	■			
Bimbingan Skripsi												■	■	■		
Sidang Meja Hijau													■	■	■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016, 215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi PT.Puji Cahaya Medan yang berjumlah 48 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016, hal. 215) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, adapun teknik yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut sugiyono (2016, hal. 218) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 48 orang pada bagian Produksi untuk dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data mengenai persepsi karyawan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel III-3

Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010:199)

a. Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi pearson product moment.

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

Sumber :(Sugiyono, 2016, hal. 183)

Dimana :

r_{xy} = korelasi sederhana antara X terhadap Y

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum x_i^2$ = jumlah kuadrat 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

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali sampel x dan y

Dalam rumus Korelasi Product Moment dari Pearson dengan ketentuan:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid dan

jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tidak valid.

Tabel III-4
Hasil Uji Validitas Kompensasi

No Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,537	0,284	Valid
2	0,612	0,284	Valid
3	0,582	0,284	Valid
4	0,483	0,284	Valid
5	0,636	0,284	Valid
6	0,574	0,284	Valid
7	0,521	0,284	Valid
8	0,581	0,284	Valid
9	0,524	0,284	Valid
10	0,522	0,284	Valid

Tabel III.5
Hasil uji validitas Lingkungan Kerja

No Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,618	0,284	Valid
2	0,606	0,284	Valid
3	0,550	0,284	Valid
4	0,619	0,284	Valid
5	0,504	0,284	Valid

6	0,487	0,284	Valid
7	0,537	0,284	Valid
8	0,500	0,284	Valid
9	0,555	0,284	Valid
10	0,588	0,284	Valid

Tabel III.6
Hasil uji validitas Produktivitas Kerja

No Pertanyaan	r hitung	r tabel	Status
1	0,490	0,284	Valid
2	0,509	0,284	Valid
3	0,480	0,284	Valid
4	0,509	0,284	Valid
5	0,502	0,284	Valid
6	0,526	0,284	Valid
7	0,515	0,284	Valid
8	0,490	0,284	Valid
9	0,530	0,284	Valid
10	0,498	0,284	Valid

b. Uji Reabilitas

Menurut (Azuar Juliandi, 2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian *realibilitas* adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut Nunnaly dalam (Azuar Juliandi, 2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “jika nilai koefisien reliabilitas (Sperman Brown/ri) $> 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya yang hasilnya akan ditunjukkan pada table berikut ini:

Tabel III.7
Ringkasan Pengujian Reabilitas Instrumen

Variable	Cronbach Alpha	Status
Kompensasi (X1)	0,751	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,748	Realibel
Produktivitas Kerja (Y)	0,672	Realibel

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variable, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada table berikut ini :

Tabel III.8
Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat .berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda .

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

(Sugiyono, 2016,hal.192)

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b₁ dan b₂ = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X₁ = Kompensasi

X₂ = Lingkungan Kerja

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan dalam melakukan analisa terjadi penyimpangan klasik, maka

digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data dan tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu :

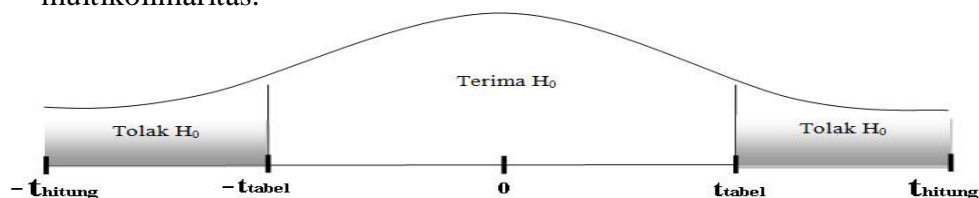
a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Azuar Juliandi, 2013, hal. 169). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal .

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah dimana tidak terjadi hubungan linier yang sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala Multikolinieritas dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,10, maka tidak terjadi multikolinieritas.



c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Ada

tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Uji Heteroskedastisitas dengan metode grafik yaitu dengan melihat pola titik-titik pada Scatterplot regresi. Jika, titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

2. Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis

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

(Sugiyono, 2016, hal. 194)

Keterangan :

t' = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

r_p = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

bentuk pengujian adalah :

a) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel

terikat (Y).

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2016, hal. 192)

Keterangan :

R= koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

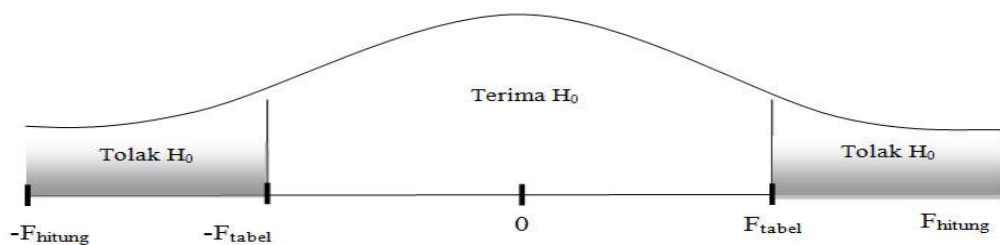
n= jumlah anggota sampel

F= F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

- $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel independen ($X_1 X_2$) dengan variable dependent (Y)
- $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel independen($X_1 X_2$) dengan variabel dependent (Y)

Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis



3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016, hal. 248)

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 =Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam Penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variable X_1 , 10 pertanyaan untuk variable X_2 dan 10 pertanyaan untuk variable Y, dimana yang menjadi variable X_1 adalah Kompensasi, variable X_2 Lingkungan kerja dan variable Y adalah Produktivitas Kerja, angket yang disebarakan ini diberikan kepada 48 karyawan sebagai sample penelitian dan dengan menggunakan metode **Likert Summated Rating (LSR)**.

Tabel IV-1
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable X_1 dan X_2 (kompensasi dan lingkungan kerja) maupun variable Y (Prduktivitas Kerja) dengan menggunakan skala likert.

2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah karyawan yang dimiliki PT. PUJI CAHAYA sebanyak 48 Orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja yang dimiliki karyawan. Dari kuesioner yang disebarkan diperoleh data karyawan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel IV-2
Distribusi Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	28	58.0	58.0	58.0
Perempuan	20	42.0	42.0	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber Data SPSS (diolah)

Responden Penelitian sebanyak 48 orang yang masing-masing terdiri dari laki-laki sebanyak 28 orang (58.0%) dan perempuan sebanyak 20 orang (42.0%).

b. Usia

Tabel IV-3
Distribusi Kelompok Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	14	29.0	29.0	29.0
31-40 Tahun	19	40.0	40.0	69.0
41-50 Tahun	11	23.0	23.0	92.0
Ø 51 Tahun	4	8.0	8.0	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber Data SPSS (Diolah)

Dari 48 Orang responden, kelompok usia 20-30 tahun sebanyak 14 orang (29.0%), usia 31-40 sebanyak 19 orang (40.0%), usia 41-50 Tahun sebanyak 11 orang (23.0%) dan yang berusia >51 orang berjumlah 4 orang (8.0%).

c. Masa Kerja

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-5 Tahun	9	19.0	19.0	19.0
6-10 Tahun	26	54.0	54.0	73.0
Ø 10 Tahun	23	27.0	27.0	100.0
Total	48	100	100	

Sumber data SPSS (Diolah)

Dari 48 orang responden penelitian penulis yang memiliki masa kerja 0-5 tahun sebanyak 9 orang (19.0%), 6-10 tahun sebanyak 29 orang (54.0%) dan >10 tahun sebanyak 13 orang (27.0%).

d. Tingkat Pendidikan

Tabel IV-5
Distribusi Tingkat Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	22	46.0	46.0	46.0
D3	3	6.0	6.0	52.0
S1	22	46.0	46.0	98.0
S2	1	2.0	2.0	100.0
Total				

Sumber data SPSS (Diolah)

Dari 48 orang responden, responden yang memiliki pendidikan formal terakhir SMA/ sederajat sebanyak 22 orang (46.0%), D3 sebanyak 3 orang (6.0%), S1 sebanyak 22 orang (46.0%) dan S2 sebanyak 1 orang (2.0%).

3. Deskripsi Hasil Jawaban Responden

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket penulis sebaran yaitu:

Tabel IV-6

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	56	20	42	1	2	0	0	0	0	48	100
2	20	42	24	50	4	8	0	0	0	0	48	100
3	19	40	26	54	3	6	0	0	0	0	48	100
4	20	42	25	52	3	6	0	0	0	0	48	100
5	31	65	16	33	1	2	0	0	0	0	48	100
6	27	56	20	42	1	2	0	0	0	0	48	100
7	28	58	19	40	1	2	0	0	0	0	48	100
8	20	42	24	50	4	8	0	0	0	0	48	100
9	25	52	22	46	1	2	0	0	0	0	48	100
10	23	48	21	44	4	8	0	0	0	0	48	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai gaji saya sudah sesuai dengan Upah Minimum Rakyat (UMR), mayoritas responden menjawab sangat setuju 27 orang dengan presentase sebesar 56%

2. Dari jawaban kedua mengenai gaji saya sudah sesuai dengan tingkat pekerjaan saya , mayoritas responden menjawab setuju 24 orang dengan presentase sebesar 50%
3. Dari jawaban ketiga mengenai ketika lembur ada insentif tambahan yang dibayarkan perjamnya, mayoritas responden menjawab setuju 26 orang dengan presentase sebesar 54%
4. Dari jawaban keempat mengenai Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, mayoritas responden menjawab setuju 25 orang dengan presentase sebesar 52%
5. Dari jawaban kelima mengenai Setiap karyawan yang berprestasi diberikan bonus oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 31 orang dengan presentase sebesar 65%
6. Dari jawaban keenam mengenai Sistem pemberian kompensasi yang ada di perusahaan berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju 27 orang dengan presentase sebesar 56%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai Perusahaan sudah memberikan fasilitas yang layak pada setiap karyawannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 28 orang dengan presentase sebesar 58%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai Perusahaan sudah memberikan fasilitas kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan, mayoritas responden menjawab setuju 24 orang dengan presentase sebesar 50%

9. Dari jawaban kesembilan mengenai Pemberian kompensasi yang rata kepada seluruh karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 25 orang dengan presentase sebesar 52%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai Pemberian berupa tunjangan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 23 orang dengan presentase sebesar 48%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa citra merek melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Tabel IV-7

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	58	20	42	0	0	0	0	0	0	48	100
2	20	42	26	54	2	4	0	0	0	0	48	100
3	22	46	22	46	4	8	0	0	0	0	48	100
4	25	52	22	46	1	2	0	0	0	0	48	100
5	29	60	19	40	0	0	0	0	0	0	48	100
6	26	54	20	42	2	4	0	0	0	0	48	100
7	28	58	17	36	3	6	0	0	0	0	48	100
8	25	52	20	42	3	6	0	0	0	0	48	100
9	23	48	24	50	1	2	0	0	0	0	48	100
10	26	54	19	40	3	6	0	0	0	0	48	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai hubungan kerja dengan atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 28 orang dengan presentase sebesar 58%
2. Dari jawaban kedua mengenai hubungan kerja dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju 26 orang dengan presentase sebesar 54%
3. Dari jawaban ketiga mengenai ukuran ruang kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 22 orang dengan presentase sebesar 46%
4. Dari jawaban keempat mengenai ruang kerja tertata rapi, mayoritas responden menjawab sangat setuju 25 orang dengan presentase sebesar 52%
5. Dari jawaban kelima mengenai Ruang kerja diruangan saya sudah sesuai keinginan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 29 orang dengan presentase sebesar 60%
6. Dari jawaban keenam mengenai ruang kerja cukup nyaman dari kebisingan, mayoritas responden menjawab setuju 28 orang dengan presentase sebesar 54%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai perlengkapan diruangan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 28 orang dengan presentase sebesar 58%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai pewarnaan diruangan sudah cukup baik dan menyejukkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 25 orang dengan presentase sebesar 52%

9. Dari jawaban kesembilan mengenai tata letak ruang kerja menciptakan rasa nyaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju 24 orang dengan presentase sebesar 50%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai Ventilasi diruangan sudah memadai dan membuat rasa nyaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju 26 orang dengan presentase sebesar 54%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa lingkungan kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Tabel IV-8

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Keputusan Pembelian

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	58	16	34	4	8	0	0	0	0	48	100
2	28	58	17	36	3	6	0	0	0	0	48	100
3	23	48	23	48	2	4	0	0	0	0	48	100
4	25	52	21	44	2	4	0	0	0	0	48	100
5	29	60	17	36	2	4	0	0	0	0	48	100
6	26	54	21	44	1	2	0	0	0	0	48	100
7	23	48	24	50	1	2	0	0	0	0	48	100
8	22	46	22	46	4	8	0	0	0	0	48	100
9	24	50	22	46	2	4	0	0	0	0	48	100
10	23	48	20	42	5	10	0	0	0	0	48	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai mampu menyelesaikan semua pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 38 orang dengan presentase sebesar 58%
2. Dari jawaban kedua mengenai keterampilan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 28 orang dengan presentase sebesar 58%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pekerjaan dapat dirasakan manfaatnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 23 orang dengan presentase sebesar 48%
4. Dari jawaban keempat mengenai puas dengan hasil kerja keras, mayoritas responden menjawab sangat setuju 25 orang dengan presentase sebesar 52%.
5. Dari jawaban kelima mengenai menjadi lebih baik dari hari kemarin, mayoritas responden menjawab sangat setuju 29 orang dengan presentase sebesar 60%
6. Dari jawaban keenam mengenai lingkungan kerja saat ini nyaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 26 orang dengan presentase sebesar 54%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai karir yang baik, mayoritas responden menjawab setuju 24 orang dengan presentase sebesar 50%

8. Dari jawaban kedelapan mengenai program pelatihan kepada karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 22 orang dengan presentase sebesar 46%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju 24 orang dengan presentase sebesar 50%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai prosedur kerja yang ada membantu efektivitas dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 25 orang dengan presentase sebesar 50%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa produktivitas kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

4. Analisis Data

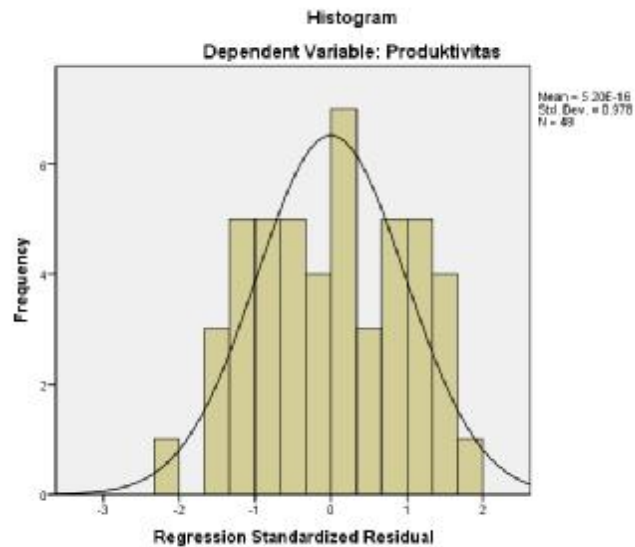
Berdasarkan perhitungan analisis data yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

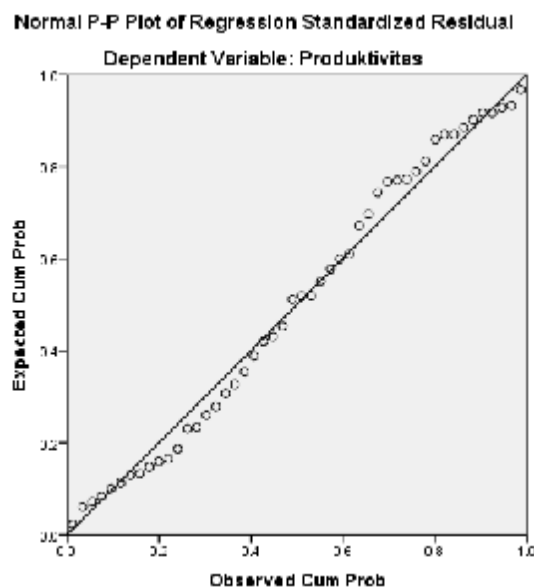
diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :



Gambar IV.1

Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik IV.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah dimana tidak terjadi hubungan linier yang sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala Multikolinieritas dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel IV.8
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.702	2.714		1.732	.090		
Kompensasi	.495	.109	.520	4.520	.000	.287	3.486
Ling_Kerja	.400	.108	.427	3.713	.001	.287	3.486

a. Dependent Variable: Produktivitas

Pada Tabel IV.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

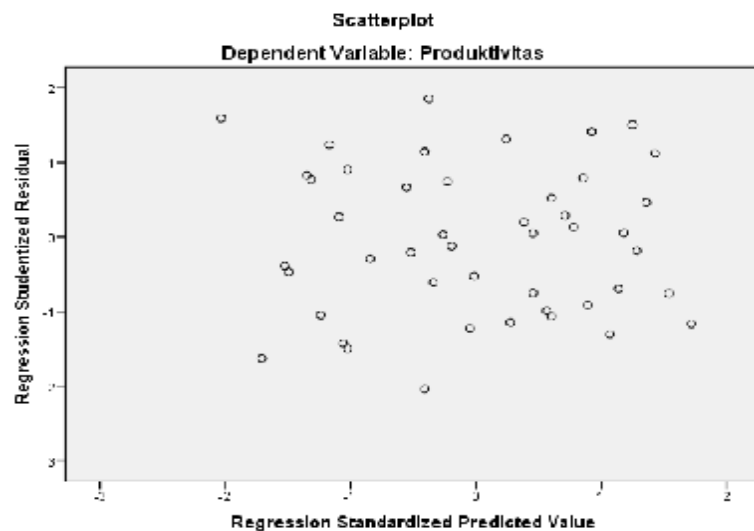
1. Kompensasi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,287 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,486 lebih kecil dari 10.
2. Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,287 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,486 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel $> 0,10$ dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel < 10 , maka artinya data variabel kompensasi dan lingkungan kerja bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Uji Heteroskedastisitas dengan metode grafik yaitu dengan melihat pola titik-titik pada Scatterplot regresi. Jika, titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar IV.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar IV.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Tabel IV-7

Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.702	2.714		1.732	.090		
	Kompensasi	.495	.109	.520	4.520	.000	.287	3.48
	Ling_Kerja	.400	.108	.427	3.713	.001	.287	3.48

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,702 + 0,495 X_1 + 0,400 X_2 + e$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

a. Konstanta = 4,702.

Jika variabel kompensasi dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 4,702.

b. Koefisien Kompensasi X_1

Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,495. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kompensasi akan diikuti terjadi kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,495.

c. Koefisien Lingkungan Kerja X_2

Nilai koefisien Lingkungan kerja menunjukkan angka sebesar 0,400. menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan di ikuti dengan terjadi kenaikan produktivitas kerja sebesar 0,400.

4. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja maka perlu dilakukan uji t. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.9
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.702	2.714		1.732	.090
Kompensasi	.495	.109	.520	4.520	.000
Ling_Kerja	.400	.108	.427	3.713	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

1. Pengujian Kompensasi dengan Produktivitas Kerja

Dari data tabel IV-10 bisa dilihat bahwa nilai t adalah 4.520, kemudian nilai sig adalah 0,000

$H_0 : \beta = 0$ maka kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas di PT. PUJI CAHAYA Medan

$H_0 : \beta \neq 0$ maka kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. PUJI CAHAYA Medan

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kompensasi tidak berpengaruh produktivitas kerja di PT. PUJI CAHAYA Medan.

1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kompensasi berpengaruh produktivitas kerja pada PT. PUJI CAHAYA Medan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} 4,520 > t_{tabel} 1,68 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja.

2. Pengujian Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Dari tabel IV- 9 diatas bias dilihat bahwa nilai t adalah 3,713 kemudian nilai signya 0,001

$H_0 : \beta = 0$ maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas di PT. PUJI CAHAYA Medan

$H_0 : \beta \neq 0$ maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. PUJI CAHAYA Medan

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh produktivitas kerja di PT. PUJI CAHAYA Medan.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh produktivitas kerja pada PT. PUJI CAHAYA Medan

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh t_{hitung} $3,713 > t_{tabel}$ $1,68$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

5. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat produktivitas kerja secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356.707	2	178.354	109.040	.000 ^b
	Residual	73.605	45	1.636		
	Total	430.313	47			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Ling_Kerja, Kompensasi

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (109,040) > F_{tabel} (3.19)$ dengan tingkat signifikansi 0.000 sedangkan taraf signifikan yang ditetapkan sebelumnya 0.05 maka nilai $sig\ 0,000 < \alpha\ 0,05$ sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

6. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai Adjusted R Square pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 ^a	.829	.821	1.27893	2.166

a. Predictors: (Constant), Ling_Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,821 atau 82,1% yang berarti bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Pada tabel juga ditunjukkan nilai R

Square sebesar 0,829 atau 82,9% yang artinya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 82,9%, sedangkan sisanya 17,1% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (produktivitas kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. PUJI CAHAYA Medan

Terdapat pengaruh positif variabel kualitas produk (X_1), terhadap variabel kompensasi (Y) yang ditunjukkan $t_{hitung} 4,520 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi / baik X_1 (Kompenasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (Produktivitas). Kemudian diperoleh pula bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja .

Salah satu tujuan dari adanya pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan pada perusahaan sehingga menimbulkan produktivitas kerja yang efektif. Pemahaman kompensasi untuk karyawan dapat dijadikan dasar terhadap meningkatkan produktivitas kerja yang baik

Menurut Sunvoto (2012:92) mengemukakan sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensi yang mampu menjamin kepuasan-kepuasan karyawan.

Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan penelitian Riansari *dkk* 2012 pada karyawan di PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional. Tbk Cabang Malang. Dalam analisis yang dilakukan Riansari menggunakan analisis bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. PUJI CAHAYA Medan

Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja (X_2), terhadap variabel produktivitas kerja (Y) yang ditunjukkan diperoleh $t_{hitung} 3,713 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi / baik X_2 (lingkungan kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (produktivitas kerja). Kemudian diperoleh pula bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan tempat kerja yang dilengkapi dengan fasilitas yang diberikan perusahaan guna untuk mendapatkan suasana yang aman dan nyaman. Ketika rasa nyaman telah terjadi pada karyawan akan timbul semangat kerja yang baik sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Handaru (2013) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja.

3. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. PUJI CAHAYA Medan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) PT. PUJI CAHAYA Medan. Dengan nilai $F_{hitung} 109.040 > F_{tabel} 3.19$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,821 atau 82,1% variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sehingga di peroleh pula bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja .

Produktivitas kerja merupakan hasil karya yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang di hasilkan. Produktivitas kerja dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada ratio output terhadap input. Wibowo (2010:241), produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang di perlukan. Factor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja antara lain kompensasi dan lingkungan kerja sehingga dapat kesimpulan bahwasanya kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Chaisunnah *dkk* (2014) Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktiitas kerja pada PT. PUJI CAHAYA Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 48 responden, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel kompensasi (X_1), terhadap variabel produktivitas kerja (Y) yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (4,520) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja.
2. Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja (X_2), terhadap variabel produktivitas kerja (Y) yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (3,713) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja (Y) Pada PT. PUJI CAHAYA Medan. Dengan nilai $F_{hitung} (109,040) > F_{tabel} (3.19)$ dengan tingkat signifikansi 0.000, dengan nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,821 atau 82,1% variabel produktivitas kerja (Y) dipengaruhi kualitas produk (X_1) dan citra merek (X_2). Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan seharusnya perusahaan meningkatkan kesejahteraan kehidupan karyawan melalui pemberian kompensasi yang baik sehingga menimbulkan produktivitas kerja karyawan yang baik dan efektif.
2. Sebaiknya hubungan lingkungan kerja antara karyawan serta karyawan dengan atasan ditingkatkan lagi sehingga menimbulkan komunikasi yang baik serta membuat produktivitas kerjanya akan baik.
3. Mengingat bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah kompensasi maka diharapkan perusahaan memiliki kebijakan yang terbaik dalam pemberian kompensasi seperti tidak adanya potongan untuk karyawan agar karyawan dapat loyalitas dalam mengeluarkan produktivitas kerjanya yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid, Suharto, 2009, *Customer Service Dalam Bisnis Jasa Transportasi*, Rajawali Press, Jakarta.
- Ali, Hasan . 2013. *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan*. Yogyakarta. CAPS (Center For Academic Publishing Service) ANDI.
- Cannon, Perreault dan Mc Carthy.2009. *Pemasaran Dasar (Pendekatan Manajerial Global)*, Salemba Empat, Jakarta.
- Dwi Suhartanto (2009). *Mass Marketing and Costumer Centered: Sebuah Dikotomi untuk Mencapai Costumer Loyalty*, Manajemen Usahawan, Lembaga Manajemen, Jakarta; FE UI.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Johanes Supranto (2009). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*, Cetakan Pertama Jakarta; Rineka Cipta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (2011) *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Terbaru Dilengkapai dengan Ejaan yang Disempurnakan (EYD) Jakarta, Sandro Jaya.
- Kotler dan Amstrong, (2009). *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Penerbit Erlangga, Jakarta, dkk. 2005. *Manajemen Pemasaran Perspektif Asia*. Andi and Pearson Education Asia Pte.Ltd. Yogyakarta.
- Kotler, Philip (2009). *Manajemen Pemasaran Analisis, Perencanaan, Implementasi, dan Pengendalian*, Edisi kelima Cetakan Kedua Jakarta; Erlangga.
- Lupiyoadi, Rambat (2007) *Manajemen Pemasaran Jasa Teori dan Praktek*, Jakarta, Salemba empat.
- Moenir, 2009, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta
- Muhammad Igor Beladin dan Bambang Munas Dwiyanto (2013) *Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan Dan Citra Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Pada Pengguna Sepeda Merek Yamaha Dari Kalangan Mahasiswa Universitas Diponegoro Semarang)*, DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT Volume 2, Nomor 2. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Perdana, Ryan. 2010. *Pengaruh Citra Merek, Perceived Quality dan Iklan Terhadap Keputusan Pembelian Shampoo Merek Lifebouy (Studi Pada*

Pengguna Shampoo Lifebouy di Kota Surakarta).Skripsi Universitas
Sebelas Maret Surakarta. [http://eprints.uns.ac.id/3049/1/1735123.
12201007431.pdf](http://eprints.uns.ac.id/3049/1/1735123.12201007431.pdf)

Ruslan, Rosady.2007. *Manajemen Public Relatoins & Media Komunikasi*.
Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Slameto, (2011) *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, Edisi Revisi,
cetakan Pertama, Jakarta, Rineka Cipta.

Sudjana. 2010. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.

Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Pertama Edisi Pertama
Bandung: Alfabeta

Tim Penyusun (2009) *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan: FE.UMSU.

Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra, 2012, *Pemasaran Strategik*. Yogyakarta,

Tjiptono, Fandy, 2008, *Strategi Pemasaran*, Edisi 3, ANDI: Yogyakarta.

Yamit, Zulian. 2010. *Manajemen Kualitas Produk & Jasa*. Yogyakarta. Ekonesia.

Zeithaml, V. et al. 2006.*Services Marketing Integrating Customer Focus Across
The Firm*. 5th Edition, Mc. Graw Hil