

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA SNVT PELAKSANAAN JARINGAN
PEMANFAATAN AIR POMPENGAN
JENEBERANG SUL-SEL**

SKRIPSI

**SUSIANTI
105720504114**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMMADIYAH MAKASSAR**

2018

MOTTO

“Betapa bodohnya manusia, dia menghancurkan masa kini sambil

Mengkhawatirkan masa depan, tapi menangis di masa depan dengan

Mengingat masa lalunya”

(Ali bin Abi Thalib)

“Tidak ada kunci yang diciptakan tanpa anak kunci, begitu juga Allah tidak mungkin menciptakan suatu masalah tanpa sebuah solusi. Fokus terhadap solusi agar mampu menjadi orang sukses”

Gengsi tidak akan membuat seseorang menjadi sukses, tetapi kesuksesanlah yang membuat hidup kita menjadi jauh lebih bergengsi

PERSEMBAHAN



Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT atas segala karunia dan kemurahan yang diberikan sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan. Karya ini kupersembahkan sebagai tanda cinta, kasih sayang dan terima kasih kepada:

1. Keluarga besarku

Kedua orang tua saya, Ibu Hj. Hapsah dan Bapak Nurali tercinta yang senantiasa mendoakan untuk kebaikan hidup anak-anaknya. Terima kasih atas kasih sayang, pengorbanan dan semangat yang selama ini telah diberikan tanpa henti.

Kakak saya, Maslan yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat selama ini.

2. Almamaterku, Universitas Muhammadiyah Makassar.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Sul-sel
Nama Mahasiswa : Susianti
No Stambuk/NIM : 105720504114
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Rabu tanggal 29 Agustus 2018..

Makassar, 29 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Dr. Andi Jam'an, SE, M.Si
NIDN: 0902116603

Pembimbing II,

Alamsjah, SE, MM
NIDN: 0920077205

Diketahui :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,
Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Susianti, Nim : 105720504114, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomer : 0014//2018 M. Tanggal 17 Dzulhijjah 1439 H / 29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

17 Dzulhijjah 1439 H
Makassar, -----
29 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh Aris Pasigai, SE, MM (.....)
2. Dr. Edi Jusriadi SE., MM (.....)
3. Nasrullah, SE, MM (.....)
4. Hj. Nurinayah, ST, MM (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM

NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Susianti

Stambuk : 105720504114

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Sul-sel"

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan pada tanggal 29 Agustus 2018.

Makassar, 29 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan,



Susianti

Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Ketua,
Jurusan Manajemen

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

KATA PENGANTAR



AssalamuAlaikumWr. Wb.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Sul-sel.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Nurali dan ibu Hj. Hapsah yang senantiasa memberi harapan semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudarahku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberi semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula dengan penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak didampaiakan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE, MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Andi Jam'an, SE,M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Alamsjah, SE,MM , selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2018 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

9. Terima kasih sahabat-sahabatku asty afila, fitria nur, wahrani, syamsinah, A. Ulfa sanda, satriwanti dan muzdalifah telah menjadi sahabat yang baik, dan humoris juga menjadi teman seperjuangan.
10. Terima kasih buat kakak-kakak dan teman-teman dari UKM SB Talas yang telah memberikan saya banyak ilmu tentang seni dan budaya dan arti kebersamaan dalam berlembaga/berorganisasi.
11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaukum Wr.Wb.

Makassar

SUSIANTI

ABSTRAK

SUSIANTI, 2018 . Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Andi Jam'an dan pembimbing II Alamsjah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan pengujian secara empiris terhadap pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap persepsi produktivitas kerja karyawan. Dan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap persepsi produktivitas kerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan metode survei, dimana data diperoleh dengan penyebaran koesioner pada 56 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *stratified random sampling*, data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji F uji t. Dan dari hasil uji t t hitung $>$ t tabel ($2,421 > 1,674$) dan statistik uji F Dari tabel diperoleh nilai F hitung sebesar 6,850 dengan nilai probabilitas (sig) =0,002. Nilai F hitung ($6,850 >$ F tabel (3,18) . Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel.

Kata kunci : kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas

ABSTRACT

SUSIANTI, 2018. Effect of compensations and work environment on employee work productivity at SNVT the emplementation of the network of pompengan water is actually south sulawesi. The thesis of the management program of the economics and business faculty of muhammadiyah university of makassar. Guided by a mentor I Andi Jam'an and mentor II Alamsjah.

The purpose of this study is to empirically test the effect of compensations and work enviroment on employee work productivity and to find out which variable has the most influence on employee work pproductivity perception the study was conducted by survey method, where data was obtained by questionnaire distribution on 56 respondents. The population in this study were all SNVT employees implementing the network of pompengan water utilization in south sulawesi. The sampling method is stratified random sampling, the data obtained is then analyzed using multple linear regression analysis consisting of the f test and and t test and the results of the t test, t count > t table (2,421>1,674) and the test statistic f from the table obtained f count value of 6,850 with a probability value (sig) =0,002, f count value (6,850) > f table (3,18). Based on the results of this study, it can be conculuded that compesation and work environment have a positive and significant effect on employee work productivity on SNVT implementantation of the pompengan water utilization network in south sulawesi.

Keywords : comepations, work environment and productivity

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	I
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
SURAT PERNYATAAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teoritis.....	6
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2. Kompensasi.....	13
3. Lingkungan kerja	17

4. Produktivitas kerja karyawan.....	20
B. Tinjauan Empiris.....	24
C. Kerangka Konsep.....	26
D. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
C. Definisi Operasional Variabel.....	29
D. Populasi Sampel dan Metode Pengambilan Sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Sumber Data Penelitian	33
G. Teknik Analisis Data	34
BAB 1V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	37
1. Sejarah Umum Kantor PU.....	37
2. Visi dan Misi Organisasi.....	38
3. Struktur Organisasi.....	39
4. Job Description.....	40
B. Hasil Penelitian.....	46
1. Analisis Karakteristik responden.....	46
a. Jenis Kelamin.....	46
b. Umur.....	47
c. Pendidikan.....	48
d. Jabatan.....	49

2. Analisis Responden terhadap kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan	49
a. Analisis Responden terhadap kompensasi.....	49
b. Analisis Responden Terhadap lingkungan kerja.....	51
c. Analisis Responden Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan..	53
C. Analisis Data.....	54
1. Uji Kualitas Data.....	54
a. Uji Validitas	54
b. Uji Reliabilitas.....	56
2. Uji Hipotesis.....	56
a. Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
b. Uji T.....	58
c. Uji F.....	59
d. Koefisien Determinasi.....	60
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	64
DARTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 4.1	Responden berdasarkan jenis kelamin	46
Tabel 4.2	Responden berdasarkan umur	47
Tabel 4.3	Responden berdasarkan jenjang pendidikan	48
Tabel 4.4	Reponden berdasarkan jabatan	49
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden untuk kompensasi	49
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden untuk lingkungan kerja	51
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden untuk produktivitas kerja	53
Tabel 4.8	Hasil uji validitas variabel X	54
Tabel 4.9	Hasil uji validitas variabel Y	54
Tabel 4.10	Hasil uji reliabilitas	56
Tabel 4.11	Hasil Uji Hipotesis	56

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep.....	27
Gambar 4.1	Struktur organisasi kantor SNVT Pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompegan jeneberang sulsel.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner penelitian
2. Jawaban responden hasil penelitian
3. Hasil distribusi frekuensi data
4. Uji validitas data
5. Uji reliabilitas data
6. Uji Hipotesis
7. Jajaran pimpinan SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air
pompengan jeneberang sul-sel
8. Struktur organisasi SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air
pompengan jeneberang sul-sel
9. Surat Permohonan Izin Penelitian
10. Surat Persetujuan Izin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat pada saat ini, menyebabkan begitu banyak permasalahan yang harus dihadapi perusahaan. Salah satu permasalahan yang kebanyakan dihadapi oleh perusahaan adalah aspek sumber daya manusia sebagai pelaksanaan kegiatan produksi perusahaan, dimana aspek dari sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan modal utama bagi perusahaan untuk menjalankan aktivitas kerja perusahaan serta sebagai sarana untuk kegiatan pengembangan perusahaan dimasa yang akan datang.

Aspek sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap perusahaan yang ingin sukses dalam usahanya, diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pada dasarnya pemegang naik turun dunia usaha dalam perusahaan adalah seorang pimpinan perusahaan, akan tetapi kunci utama dari kesuksesan perusahaan di masa mendatang adalah sumber daya manusia yang dimiliki

perusahaan sebagai tenaga kerja dalam perusahaan. Titik sentral dalam suatu perusahaan adalah kualitas dari sumber daya manusianya itu sendiri.

Di sini peran pimpinan perusahaan sangat penting, yaitu berperan untuk mempengaruhi perilaku para karyawannya dalam pelaksanaan segala aktivitas kerja sehari-hari di perusahaan. Dengan memperhatikan aspek sumber daya manusianya, maka perusahaan dapat mempengaruhi dan mengontrol pola pengembangan usaha dalam perusahaan, dimana pola pengembangan usaha ini senantiasa berorientasi terhadap kemampuan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja serta kekuatan utama yang dimiliki perusahaan dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sebagai para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

Produktivitas kerja karyawan menurut Dewan Produktivitas Nasional (1995) mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan kerja karyawan pada hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan kerja karyawan pada hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan secara umum seperti dikemukakan oleh Husain Umar (2002) produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara sumber hasil yang dapat dicapai perusahaan dengan keseluruhan sumber data yang digunakan. Dengan kata lain, produktivitas kerja karyawan memiliki dua dimensi pengertian, pengertian dimensi pertama adalah tingkat efektifitas yang mengarah pada hasil pencapaian kerja secara optimal, pencapaian hasil target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu kerja. Sedangkan pengertian dimensi kedua adalah

tingkat efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau aktivitas kerjanya.

Untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan, faktor yang paling berpengaruh adalah gaji bagi karyawan, karena besar kecilnya gaji yang diterima oleh para karyawan sangat menentukan dalam memotivasi karyawan untuk dapat bekerja secara lebih giat, maka bagi setiap perusahaan diharapkan untuk memperhatikan aspek pemberian gaji para karyawan sesuai dengan kemampuan para karyawan di dalam menghasilkan produk-produk yang lebih berkualitas.

Selain pengaruh dari gaji, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Dari penyempurnaan hasil dari produktivitas kerja karyawan serta untuk penciptaan produk yang lebih berkualitas, perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan kerja bagi karyawan dalam bentuk lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan, maka dalam pelaksanaan aktivitas kerja para karyawan dapat merasa lebih terjamin, sehingga kualitas kerja yang dihasilkan akan dapat terjamin dan aman.

Suatu perusahaan yang sukses senantiasa meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tetapi pada dasarnya semua tergantung pada kualitas sumber daya manusianya yaitu sebagai karyawan apakah para karyawan sudah dapat bekerja secara lebih efektif atau belum begitu pula yang terjadi di dalam perusahaan SNVT Pelaksanaan jaringan pemamfaatan air pompegan jeneberang SUL-SEL, dalam perusahaan ini ingin lebih dalam mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal, dengan tujuan agar para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Perusahaan SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang SUL-SEL di dalam usahanya untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja para karyawannya, tidak akan bisa lepas dari faktor yang ada di dalam diri masing-masing tenaga kerjanya atau karyawannya, serta memandang para karyawannya adalah sebagai salah satu sumber daya terpenting yang dimiliki oleh perusahaan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengangkat penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan di perusahaan SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang SUL-SEL, dengan judul penelitian:

“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA SNVT PELAKSANAAN JARINGAN PEMANFAATAN AIR POMPENGAN JENEBERANG SUL-SEL”

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel?
2. Faktor manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel?

C. Tujuan penelitian

Adaun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk melakukan pengujian secara empiris terhadap pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap persepsi produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap persepsi produktivitas kerja karyawan.

D. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Adalah untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan hasil dari produktivitas kerja karyawan

2. Bagi kalangan Akademik

Adalah sebagai sarana pemberian sumbangan berupa kasus yang sering terjadi dalam usaha serta dapat digunakan sebagai sarana pendukung dalam proses belajar di akedemik.

3. Bagi Penulis

Adalah sebagai sarana untuk memperdalam pengertian penulis dan untuk mendewasakan pikiran penulis dalam menelaah serta memecahkan kasus-kasus yang sering terjadi di dunia usaha, khusus yang menyangkut produktivitas kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Adapun yang diatur merupakan unsur-unsur manajemen yang terdiri dari *man, money, methods, machines, materials, dan market*. Manajemen merupakan alat untuk pencapaian tujuan yang diinginkan. Manajemen yang tepat akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diaturnya berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian). Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan karena manajemen merupakan “alat” dan “wadah” tempat untuk mengatur 6 M dan semua aktifitas proses perusahaan dalam mencapai tujuannya. Walaupun manajemen hanya merupakan alat saja, tetapi harus diatur sebaik-baiknya karena jika manajemen ini tepat maka tujuan optimal dapat diwujudkan, pemborosan terhindari dan semua potensi yang dimiliki akan lebih bermanfaat.

Manajemen dapat didefinisikan sebagai berikut :

- 1) Suatu ilmu yang mempelajari usaha manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan bantuan sejumlah sumber dengan cara efektif dan efisien.

- 2) Pengorganisasian dan pengawasan terhadap usaha manusia untuk mencapai tujuan tertentu.
- 3) Salah satu dari faktor-faktor produktivitas kerja yang mencakup organisasi dan koordinasi terhadap faktor produksi lainnya.
- 4) Para pemimpin, pengawasan dan eksekutif yang mengendalikan urusan secara kolektif.
- 5) Pemilik atau direktur suatu organisasi.

Untuk lebih jelasnya pengertian manajemen ini, penulis mengutip beberapa definisi sebagai berikut : Menurut GR. Terry yang dikutip dari Kartono (2008:168) menyatakan bahwa : Manajemen adalah penyelenggaraan usaha penyusunan dan pencapaian hasil yang diinginkan dengan menggunakan upaya-upaya kelompok, terdiri atas bakat-bakat dan penggunaan sumber daya manusia.

Kemudian menurut Malayu (2014:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan pengarahan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan komponen dari perusahaan yang mempunyai arti sangat penting sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan suatu perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak berjalan sebagai mana mestinya meskipun pada saat ini

otomatisasi telah memasuki setiap perusahaan, tetapi apabila pelaku dan pengguna mesin tersebut yaitu manusia, tidak bisa memberikan peranan yang diharapkan maka otomatisasi itu akan menjadi sia-sia. Dalam proses pencapaian tujuan instansi atau perusahaan, maka sumber manusia yang tersedia harus dapat dikelola dan dimanfaatkan secara efektif dan efisien, agar dapat mengelolah sumber daya lain yang terdapat didalam perusahaan atau instansi. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau instansi dapat dikategorikan menjadi 4 tipe sumber daya, antara lain :

- Financial
- Fisik
- Manusia
- Kemampuan Teknologi dan System.

Untuk lebih memperjelas pengertian manajemen sumber daya manusia, berikut ini penulis mengutip beberapa defenisi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli:

Menurut Rivai (2008:1) menyatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Menurut Mangkunegara (2007:2) menyatakan bahwa :Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dengan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Menurut Hasibuan (2006), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya fikir dengan yang dimiliki seorang individu yang sangat menentukan kecepatan dan ketepatan kualitas hasil pekerjaan, sehingga bila

semua jenis dan sumber tingkat kerja dipadukan dengan baik akan didapatkan irama kerja yang dinamis dan produktif.

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. (Ndraha, 2002).

c. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan.

Manajemen sumber daya manusia disebut manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pemutusan hubungan kerja, pengembangan kompetensi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (flippo, 2003).

Dari defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama yaitu bahwa, manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan memiliki tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat luas, hal ini disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki suatu tenaga kerja yang memuaskan. Menurut hasibuan (2014:21), fungsi-fungsi sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial dan fungsi operasional yaitu:

1. Fungsi-fungsi manajerial

a) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program pegawaian. program pegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahannya agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi-fungsi Operasional

a) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk menciptakan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan

b) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan modal karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

c) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang sesuai dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dan kepentingan yang bertolak belakang.

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik akan dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai defenisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja/pemberhentian dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi pada umumnya berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Di mana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk non moneter. Kompensasi adalah istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar dengan 10% dari hasil padi yang ditunai.

Ada beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli sebagai berikut :

- 1) Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 2) Menurut Dessler (2008:390) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau *reward* kepada karyawan yang berasal dari hasil pekerjaan mereka.

Tipe-tipe kompensasi menurut Dissler adalah :

- Pembayaran secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, dan bonus.
- Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan hiburan atas dana organisasi.

3) Menurut bangun (2012:254) kompensasi adalah salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

4) Menurut Fajar dan Heru (2010:154) kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang didapat karyawan dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (*benefits*).

Salah satu memotivasi karyawan adalah melalui pemberian kompensasi .kompensasi merupakan dorongan utama bagi seseorang dalam untuk bekerja, karena kompensasi dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja dan dapat meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya dapat mengurangi perputaran karyawan.

b. Jenis – Jenis Kompensasi

Komponen- komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial. Komponen-komponen dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Komponen finansial secara langsung

Berupa : bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham)

2) Kompensasi finansial tidak langsung

Berupa : program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

3) Kompensasi non financial

Berupa : pekerjaan (tugas-tugas yang menarik tantangan tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian sebuah kompensasi terhadap karyawan pasti memiliki tujuan positif.

Menurut totoatmodjo, tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi meliputi.

- Penghargaan terhadap prestasi karyawan
- Menjamin keadilan gaji karyawan
- Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan
- Memperoleh karyawan yang bermutu
- Pengendalian biaya
- Memenuhi peraturan-peraturan

d. Bentuk-bentuk kompensasi dalam perusahaan

Sebuah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau pihak-pihak yang terkait dalam proses usaha, bisa berbentuk dalam 4 (empat) hal yaitu :

1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama kerjanya, semakin besar upahnya). Upah merupakan basis pembayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Insentif

Insentif merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi. Program-program insentif disesuaikan

dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan, atau upaya-upaya pemengkas biaya.

3) Tunjangan

Contoh tunjangan dalam perusahaan biasanya meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

4) Fasilitas

Kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan keanggotaan klub, tempat parkir khusus, dan lain sebagainya.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Prof. DR. H. Edy Sustrisno, M.Si dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia (2016:199) mengemukakan bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat biaya hidup
- 2) Tingkat kompensasi yang berlaku diperusahaan lain
- 3) Tingkat kemampuan perusahaan
- 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
- 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 6) Peranan serikat buruh

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Pada umumnya karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja apabila didukung oleh kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik, sehingga kinerja dan output perusahaan dapat meningkat. Sebaliknya apabila kondisi kerja atau lingkungan tempat kerja buruk maka kepuasan karyawan akan menurun, sehingga secara tidak langsung faktor kondisi kerja tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri dan outputnya terhadap perusahaan. Kondisi kerja karyawan merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada pabrik yang didirikan perusahaan.

Ada beberapa pengertian menurut para ahli tentang lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Menurut danang sunyoto (2012:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan,, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.
- b. Menurut Nitisemito (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air *conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.
- c. Menurut Komaruddin (2001:87) bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

- d. Menurut mangkunegara (2005:105) mengungkapkan bahwa kondisi kerja atau lingkungan kerja ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.
- e. Menurut sedarmayanti (2001: 21) bahwa kondisi lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua, yaitu :
- 1) Kondisi lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ini dibagi menjadi dua, antara lain :

 - Lingkungan yang berhubungan secara langsung dengan karyawan misalnya : kursi dan meja
 - Lingkungan prantara yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misalnya :sirkulasi udara, bau tdk sedap.
 - 2) Kondisi lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik merupakan salah satu kondisi yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antara sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

Didalam kondisi kerja terdapat indikator-indikator yang meliputi sebagai berikut :

a. Suhu udara

yang temperatur udaranya atau suhu udara pada ruang kerja karyawan akan ikut mempengaruhi kinerja para karyawan yang bersangkutan. Suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab turunnya kepuasan kerja bagi karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi untuk menciptakan kondisi ruang kerja dengan pertukaran udara yang baik, dilakukan dengan memasang ventilasi.

b. Suara bising

didalam bekerja, karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja. Suara bising yang bersumber baik dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Dengan konsentrasi yang terganggu, seorang karyawan tidak akan dapat bekerja dengan baik sehingga akan dapat banyak melakukan kesalahan dalam pekerjaannya yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan.

c. Ruang gerak yang diperlukan

manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik. Terlalu sempitnya ruang gerak akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, namun demikian ruang gerak yang terlalu besar akan menimbulkan pemborosan ruang perusahaan. Oleh karena itu manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun

perencanaan yang yang tepat untuk ruang gerak dari masing-masing karyawan, dengan adanya perencanaan yang tepet dari ruang gerak yang diperlukan oleh karyawan, maka pelaksanaan produksi akan berjalan dengan baik serta perusahaan tidak akan menanggung akibat terjadinya pemborosan didalam ruang gerak.

d. Keamanan kerja

Keamanan kerja bagi karyawan merupakan faktor yang sangat penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga berdampak meningkatnya produktivitas kerja perusahaan. Keamanan kerja yang baik tidak hanya keamanan fisik karyawan, tetapi juga keamanan barang-barang pribadi karyawan dengan sistem keamanan yang baik, diharapkan karyawan akan tenang dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja mengandung pengertian secara filosofi, definisi kerja dan teknik operasional. Secara filosofis, produktivitas kerja adalah pandangan hidup dan sikap mental karyawan yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, dengan pengertian bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (simanjuntak.1995:30).

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang didapat dengan sumber daya yang diperlukan. Kualitas kerja juga harus diperhatikan dalam menilai produktivitas tenaga kerja, sebab sekalipun dalam segi waktu tugas yang dibebankan kepada pekerja atau perusahaan itu tercapai, kalau mutu kerjanya tidak baik, maka produktivitas kerja itu tidak bermakna.

Menurut Hasibuan (1996:126) 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.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi di bandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Sumber yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

a) Bersumber dari pekerjaan

Suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja yang menjadi rendah. Oleh karena itu, agar gerakan dalam melakukan pekerjaan cepat dan tepat terlebih dahulu diadakan. "Time on Motion Study". Dengan dua study tersebut dapat tercipta gerakan-gerakan yang efektif dan dapat memperlancar pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan karyawan.

b) Bersumber dari Karyawan itu sendiri

Semangat dan kegairahan kerja para karyawan merupakan unsur penting guna mencapai produktivitas yang tinggi. Maka sebaiknya pimpinan memperhatikan unsur penting tersebut seperti :

- Gaji yang memadai
- Kebutuhan karyawan perlu diperhatikan
- Penempatan karyawan pada posisi yang tepat

Untuk definisi kerja, produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang telah didapat dicapai output dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

persatuan waktu atau input (H.Umar,2002:09). Dan untuk produktivitas kerja secara tehnik operasional mengandung makna peningkatan nilai produktivitas yang dapat terwujud dalam empat macam bentuk yaitu :

- 1) Peningkatan jumlah barang produksi dengan menggunakan sumber daya yang sedikit dari sebelumnya.
- 2) Peningkatan jumlah barang produksi, tetapi penggunaan sumber daya yang relatif sama besar dengan yang sebelumnya.
- 3) Peningkatan jumlah barang produksi secara lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama banyaknya sengan sebelumnya.
- 4) Peningkatan jumlah barang produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan cara menggunakan sumber daya yang relatif lebih kecil.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi, selain bahan baku dan tenaga kerja yang harus ada juga didukung oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Pendidikan
- 2) Keterampilan
- 3) Sikap dan etika kerja
- 4) Tingkat penghasilan
- 5) Jaminan sosial
- 6) Tingkat sosial dan iklim kerja
- 7) Motivasi
- 8) Gizi dan kesehatan
- 9) Hubungan individu
- 10) Teknologi

11) Produksi

b. Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan

Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.

Ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu :

1. *Physical productivity*, yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (size), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.
2. *Value productivity*, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya.

Disiplin kerja mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mendorong atau mencapai produktivitas. Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut :

a. Keteladanan Pemimpin

Dalam aktivitas kantor, keteladanan pemimpin sangat dibutuhkan untuk memberikan contoh teladan kepada bawahan agar dapat menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas. Bila menjadi seorang pemimpin, maka harus mampu mawas diri. Tidak sombong dan memiliki kerendahan hati. Harus berani dikritik, dan siap menerima kecaman dari bawahan.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik, para karyawan dapat terpacu untuk melaksanakannya dengan baik. Mereka akan merasa lebih senang dan lebih mudah untuk berkonsentrasi dalam bekerja sehingga kinerjanya tinggi. Sedangkan jika lingkungan kerjanya buruk, dapat berdampak buruk juga pada kinerja para karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah.

c. Kemampuan/Skill

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman (Miftha Toha,2003 :74).

B. Tinjauan Empiris

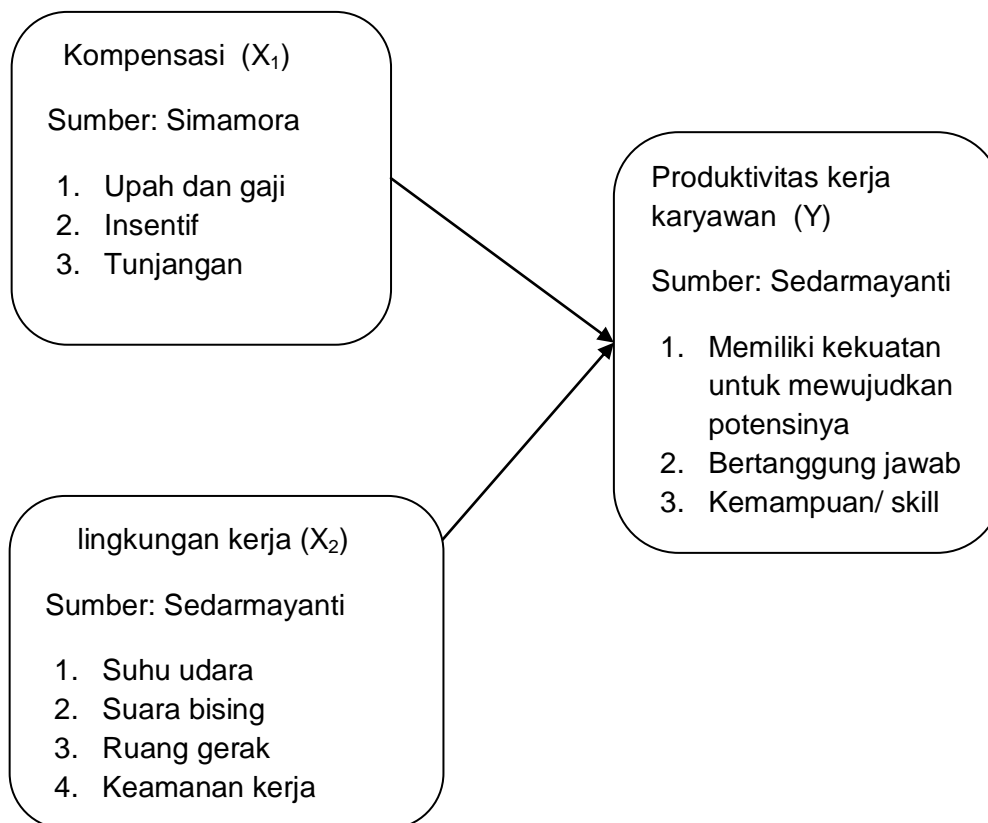
1. Penelitian yang dilakukan oleh Bani Nur Alamsyah (2015) tentang “pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan dampaknya terhadap loyalitas kerja karyawan *OUTSOURCING* DI PT. ALIH DAYA INDONESIA”. Disimpulkan bahwa terlihat t_{hitung} untuk kompensasi adalah 4,897, sedangkan t_{tabel} pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0,05$ karena digunakan hipotesis dua arah ketika mencari t_{tabel} nilai α dibagi dua menjadi 0,025 dan $df = 57$ (didapat dari rumus $n-k$ dimana n adalah jumlah data, $60-3=57$). Didapat t_{tabel} adalah 2,00. Oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,897 > 2.00$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Edy Nugroho (2013) tentang “pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Bmkg stasiun Goefisika Manado” tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Bmkg stasiun Goefisika Manado. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif alat yang digunakan adalah linear berganda hasil dari penelitian ini adalah konstribusi pengaruh variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 57,76% dan sisanya 42,24% ditentukan oleh variabel lain.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2012) didalam penelitiannya yang berjudul pengaruh “kondisi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut Tulungagung” Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kondisi kerja yang terdiri dari lingkungan eksternal (X_1) dan lingkungan internal (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji F, berdasarkan uji F hitung =14,951 dan nilai Sig 0,000. Sedangkan F tabel pada kolom 2 baris 31 tingkat signifikan 0.05 adalah 3,32. Dengan demikian F hitung > F tabel (14,951) >3.32 dan nilai Sig 0,000<0,05.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Drs. Ribut Suprpto, M.Si (2016) tentang “pengaruh disiplin kerja dan kondisi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Bayuwangi” Disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian secara parsial yang didapatkan pengaruh persepsi X_1 dan sikap X_2 sebesar 43,69% maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan kondisi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Nuryanto (2017) tentang “pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai kantor unit penyelenggara pelabuhan kelas III satui” yang disimpulkan bahwa untuk mengetahui gambaran terhadap variabel penelitian setelah dilakukan penelitian gambaran untuk variabel kompensasi dari 12 item pertanyaan yang ada dalam koesioner yang diisi oleh sebanyak 23 responden yang dijadikan sampel pada penelitian pada kantor UPP kelas III sungai danau satui dapat diinterpretasikan bahwa untuk variabel kompensasi nilai/bobot 3,5870 adalah pada kategori mendekati setuju, begitupula untuk variabel produktivitas kerja pada 10 pernyataan yang ada dalam koesioner yang diisi oleh sebanyak 23 responden yang dijadikan sampel penelitian kantor UPP kelas III sungai danau satui yang diinterpretasikan bahwa untuk variabel produktivitas kerja dengan nilai/bobot 3,9217 adalah pada kategori mendekati setuju, yaitu kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

C. Kerangka Konsep

Kompensasi dan lingkungan kerja yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam rencana penelitian ini, elemen-elemen yang digunakan adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Secara lebih rinci variabel yang terkandung dalam kerangka penelitian kali ini adalah :



Gambar 2.1 Kerangka konsep

D. Hipotesis penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah diatas maka hipotesis penelitian yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel

2. kompensasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompegan jeneberang sul-sel.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif digunakan mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka penulis memilih kantor SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang sul-sel yang bertempat di Jl. Monumen Emmy Saelan. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih dua bulan mulai dari bulan April - Juni 2018.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel independen

Yaitu variabel yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan terdiri dari :

a. Variabel kompensasi

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan setiap organisasi sebaiknya berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif dan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

b. Variabel lingkungan kerja

Karyawan akan merasa kepuasan dalam bekerja apabila didukung oleh kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik sehingga kinerja dan output perusahaan dapat meningkat. Sebaliknya apabila kondisi kerja atau lingkungan tempat kerja buruk maka kepuasan karyawan akan menurun, sehingga secara tidak langsung faktor kondisi kerja tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri dan outputnya terhadap perusahaan.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan, yaitu mutu pandangan hidup dan sikap mental karyawan yang berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan karyawan. Variabel produktivitas kerja karyawan digunakan untuk mengukur sikap para karyawan di bagian produksi mengenai perasaan para karyawan terhadap produktivitas kerja mereka di perusahaan meliputi kemampuan kerja, pengembangan diri, peningkatan kerja dan pemenuhan kebutuhan hidup karyawan.

3. Skala pengukuran variabel

Variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini merupakan tanggapan responden yang merupakan refleksi persetujuan ataupun pertidaksetujuan dari responden. Dimana butir –butir pertanyaan dan pengukuran masing –masing jawabannya menggunakan alat likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu hal yang ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut variabel penelitian.

Pengukuran jawaban adalah sebagai berikut:

1 = Sangat setuju

2 = Setuju

3 = Kurang setuju

4 = Sangat tidak setuju

D. Populasi, Sampel dan Metode pengambilan sampel

1. Populasi

Adalah jumlah dari keseluruhan obyek penelitian, dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan karyawan yang mempunyai kualitas dan karakteristik pada perusahaan SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompagean jemberang sul-sel. Di perusahaan ini mempunyai sekitar 125 karyawan.

2. Sampel

Adalah sebagian dari jumlah populasi yang karakteristiknya akan diteliti serta dianggap bisa mewakili keseluruhan dari jumlah populasi.

3. Metode pengumpulan sampel

Adapun teknik pengumpulan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode stratified random sampling, dengan pengertian bahwa populasi dalam penelitian ini bersifat heterogen, dengan langkah mengelompokkan populasi menjadi sub populasi berdasarkan pada karakteristik tertentu, sehingga pada setiap sub populasinya mempunyai anggota sampel yang homogen. Kemudian dari setiap sub populasi diambil secara acak untuk setiap anggota sampelnya, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, lama kerja, status perkawinan dan rata –rata gaji yang diterima karyawan per bulan.

Pengambilan sampel secara stratified random sampling adalah pengambilan secara acak, di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel, sehingga metode ini adalah metode terbaik yang dapat di pakai karena data yang ada dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Dalam pengambilan sampel ini menggunakan rumus sloving.

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

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat prestasi toleransi ketidaktelitian

Penelitian ini akan digunakan nilai e = 10%, artinya tingkat toleransi ketidaktelitian sebesar 10%

Dengan menggunakan rumus sloving maka diperoleh sampel sebagai berikut :

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

$$n = \frac{125}{1 + 125 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{125}{2,25}$$

$$n = 55,6$$

$$n = 56$$

Jadi jumlah sampel yang yang didapat berdasarkan berdasarkan perhitungan diatas adalah 56 sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data tentang pengaruh kompensasi dan kondisi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang sul-sel. Maka metode yang digunakan adalah melalui penyebaran angket (koesioner), observasi, dan wawancara.

1. Metode angket (koesioner)

Koesioner adalah alat pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan tertulis untuk memperoleh keterangan dari responden.

2. Observasi lapangan

Mengadakan kegiatan pengamatan secara langsung dan mencatat keadaan –keadaan yang relevan dengan masalah yang diteliti.

3. Dokumen

Pengumpulan data penelitian dari dalam buku-buku mengenai produktivitas kerja serta dari literatur – literatur penunjang yang berhubungan dengan penelitian ini.

F. Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh melalui penelitian secara langsung terhadap obyek penelitian pada kantor SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan air pompengan Jeneberang sul-sel. Data primer ini akan diperoleh melalui kegiatan, penyebaran kuesioner dan observasi dengan pihak-pihak terkait.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari kantor SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan air pompegan Jeneberang Sul-Sel berupa buku absensi pegawai.

G. Teknik Analisis Data

Untuk memecahkan masalah pokok sekaligus menjawab hipotesis yang diajukan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian.

Persamaan yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = produktivitas kerja karyawan

a = konstanta

X₁ = kompensasi

X₂ = lingkungan kerja

b_n = koefisien regresi

e = Tolerir kesalahan pengambilan sampel

b. Uji parsial (uji't)

uji parsial (uji t) yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. yang dianggap konstan.

c. Uji serentak (uji f)

Uji serentak (uji f) yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/ non signifikan.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan

varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Nilai koefisien determinasi (R Square) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Sebaliknya, jika hasil uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi (R square) ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y .

BAB IV.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum objek penelitian

1. Sejarah umum kantor SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberan sul-sel

Kantor SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Sul-Sel adalah suatu cabang dari Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang merupakan bagian dari direktorat Jenderal Sumber Daya Air yang dibentuk berdasarkan keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : B/1616/M.Pan/6/2006 tanggal 28 Juni 2006 tentang pembentukan unit pelaksanaan teknik (UPT) di lingkungan Direktorat Jenderal Sumber Daya Air dan Direktorat Jenderal Bina Marga Departemen Pekerjaan Umum dan Surat Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : B/2427/M.Pan/6/2006 tanggal 13 oktober 2006 tentang perubahan surat Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : B/1616/M.Pan/6/2006 tentang pembentukan unit pelaksanaan teknis (UPT).

Direktorat Jenderal Bina Marga Departemen Pekerjaan Umum Nomor : 38/KPTS/M/2009 tanggal 15 Januari tentang pembebasan dan penangkatan pejabat pimpinan eselon II. B pada Balai Besar di lingkungan Departemen Pekerjaan Umum dan keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 08/KPTS/M/2010 tanggal 04 Januari 2010 tentang pengangkatan dan penanggung jawab program, Pelaksana Program, Kepala Satuan Kerja/Kuasa Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Barang, Pejabat yang melakukan pemungutan penerimaan Negara , Pejabat Pembuat Komitmen,

Pejabat yang melakukan pengujian dan perintah pembayaran bendahara penerimaan dan pengeluaran di lingkungan Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Departemen Pekerjaan Umum Tahun Anggaran 2010.

2. Visi dan Misi Organisasi

1. Visi

Terwujudnya kemanfaatan SDA yang berkelanjutan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat

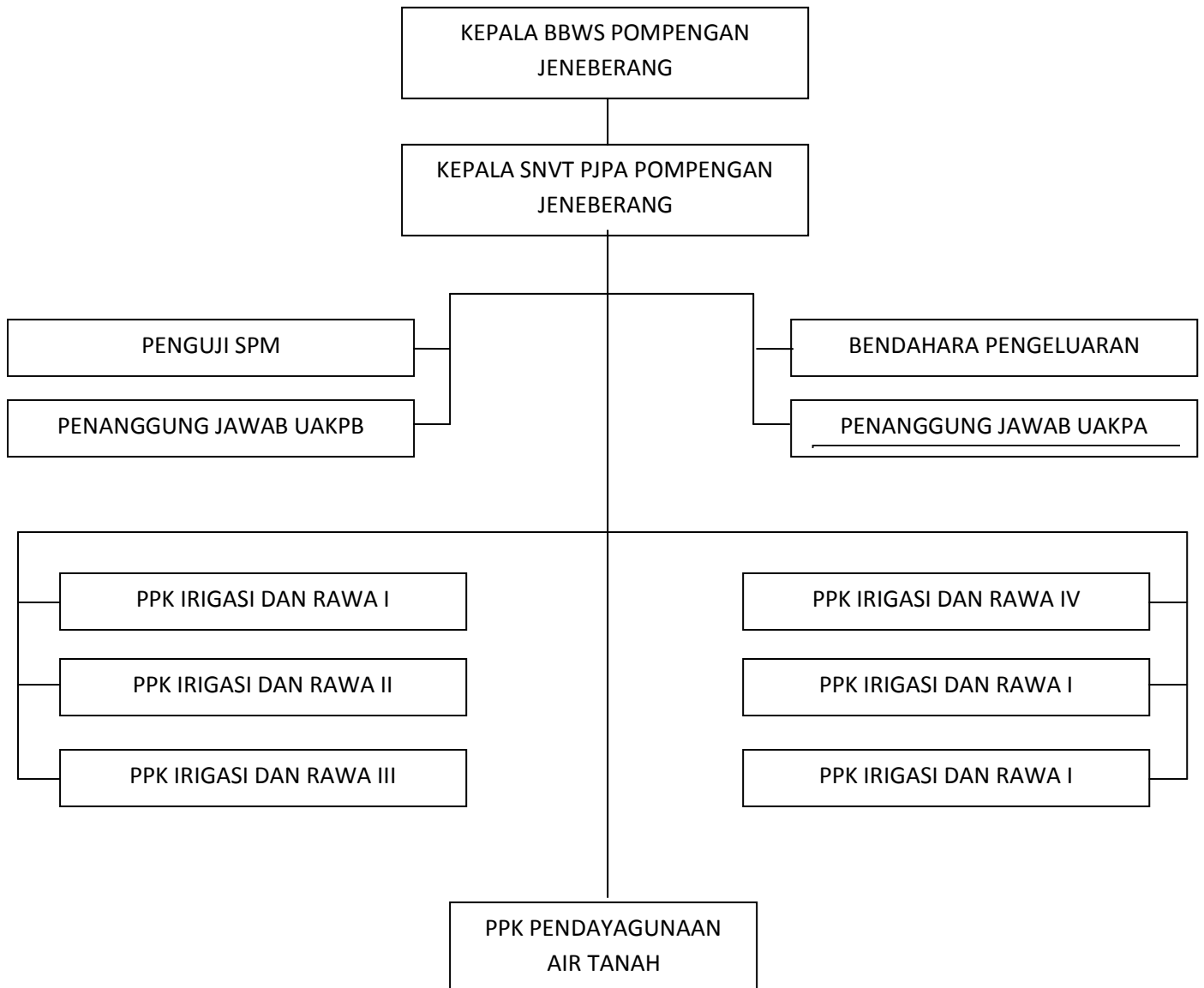
2. Misi

- a. Konservasi SDA yang berkelanjutan
- b. Pendayagunaan SDA yang adil untuk memenuhi berbagai kebutuhan masyarakat yang memenuhi kualitas dan kuantitas
- c. Penegndalian Daya Rusak Air
- d. Pemberdayaan dan Peningkatan peran masyarakat, swasta dan Pemerintah dalam pengelolaan dan pembangunan Sumber Daya Air
- e. Peningkatan keterbukaan dan ketersediaan data serta informasi .

3. Struktur Organisasi

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI

SNVT PELAKSANAAN JARINGAN PEMANFAATAN AIR POMPENGAN
JENEBERANG PROV. SUL-SEL



Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI SNVT PELAKSANAAN JARINGAN
PEMANFAATAN AIR POMPENGAN JENEBERANG PROV. SUL-SEL

4. Job Description

1. Kepala BBWS Pompengan Jeneberang / SNVT PJPA Pompengan Jeneberang
 - a. Tugas Kepala Satker
 - 1) Melaksanakan seluruh tugas Satuan Kerja terutama pelaksanaan rencana kerja yang telah ditetapkan dan dituangkan dalam Daftar Isian Pelaksana Anggaran (DIPA)
 - 2) Memimpin pelaksanaan seluruh rencana kerja yang telah ditetapkan dan dituangkan dalam DIPA
 - 3) Memberikan pengarahan dan petunjuk-petunjuk kepada pejabat inti Satuan Kerja dibawahnya untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan dan pencapaian keluaran yang telah ditetapkan
 - 4) Mengukuhkan Surat Keputusan dan Penugasan yang ditetapkan/dikeluarkan oleh Kepala Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang
 - 5) Melaporkan kepada Kepala Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang sebelum penetapan pemenang penyedia barang/jasa
 - 6) Melaporkan seluruh kegiatan yang akan/sedang/selesai dilaksanakan kepada Kepala Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang, sesuai aturan yang berlaku
 - 7) Melaporkan setiap terjadinya kerugian Negara menurut bentuk dan cara yang ditetapkan, tepat pada waktunya kepada Kepala Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang

- 8) Koordinasi dengan pejabat inti Balai Besar Wilayah Pompengan Jeneberang sesuai bidang masing-masing dalam pelaksanaan prakontrak dan kontrak.

b. Tanggung jawab

- 1) Bertanggung jawab atas seluruh pelaksanaan kegiatan/rencana kerja yang tertuang dalam DIPA
- 2) Bertanggung jawab atas semua penerimaan/pengeluaran Satuan Kerja yang membebani APBN
- 3) Bertanggung jawab atas kebenaran material setup Perintah Kerja/Kontrak yang ditandatanganinya serta akibat yang timbul dari Perintah Kerja/Kontrak tersebut
- 4) Bertanggung jawab terhadap realisasi keuangan dan pencapaian keluaran/output yang telah ditetapkan
- 5) Bertanggung jawab atas piñatausahaan dan pelaporan barang milik Negara dan anggaran serta tertib pengadaan barang/jasa yang dialokasikan kepada Satker yang dipimpinnya sesuai peraturan yang berlaku
- 6) Bertanggung jawab kepada Kepala Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang.

2. Penguji SPM (Surat Perintah Membayar)

a. Tugas

- 1) Menerima berkas SPP yang disampaikan oleh Pejabat Pembuat Komitmen
- 2) Memeriksa kelengkapan berkas SPP, mengisi Check-list kelengkapan berkas SPP Dan mencatat dalam buku pengawasan penerimaan SPP

- 3) Memeriksa secara rinci keabsahan dokumen pendukung SPP sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 4) Memeriksa ketersediaan pagu anggaran dalam DIPA untuk memperoleh keyakinan bahwa tagihan tidak melampaui batas pagu anggaran
- 5) Memeriksa kebenaran atas hak tagihan yang mengangkut :
 - a) Pihak yang ditunjuk untuk menerima pembayaran (nama/orang/perusahaan/alamat/no.rekening dan nama bank dll)
 - b) Nilai tagihan yang harus dibayar (kesesuaian dan/atau kelayakannya dengan prestasi kerja yang dicapai sesuai spesifikasi teknis yang tercantum dalam kontrak)
 - c) Jadwal waktu pembayaran (kesesuaian dengan jadwal penarikan dana yang tercantum dalam DIPA serta ketepatan terhadap jadwal waktu pembayaran guna meyakinkan tagihan yang harus dibayarkan belum kadaluarsa)
- 6) Memeriksa pencapaian tujuan dan/atau sasaran kegiatan sesuai dengan indicator kinerja yang tercantum dalam DIPA berkenaan dan/atau spesifikasi teknis yang telah ditetapkan dalam kontrak
- 7) Menandatangani dan menerbitkan SPM
- 8) Menyampaikan SPM yang telah ditandatangani ke KPPN terkait
- 9) Menyusun laporan seluruh kegiatan yang dilakukan sesuai DIPA dan menyampaikan kepada Satuan Kerja
- 10) Menyelenggarakan tata kearsipan yang bersangkutan dengan bukti-bukti asli pembayaran.

- b. Tanggung Jawab
 - 1) Bertanggung jawab secara administrative terhadap hasil pengujian, meliputi: aspek hukum, peraturan perundang-undangan dan tujuan pengeluaran
 - 2) Bertanggung Jawab kepada Kepala Satuan Kerja.
- 1. Penanggung Jawab UAKPB (Unit Akuntansi Kuasa Pengguna Barang)
 - a. Tugas
 - 1) Menyusun laporan Barang Milik Negara (BMN) Dan Laporan Kondisi Barang (LKB) satuan kerja sesuai dengan sistem Akuntansi Instansi (SAI) yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan
 - 2) Menyampaikan laporan BMN dan LKB beserta arsip data computer secara tepat waktu kepada Unit Pembantu Pengguna Barang Wilayah (UAPPB-W) dan Kasubag Umum untuk laporan lengkap Balai
 - 3) Menyampaikan laporan BMN dan laporan LKB kepada Unit Akuntansi Kuasa Pengguna Barang Eselon I (UAPPB-EI) beserta arsip data komputernya.
 - b. Tanggung Jawab
 - 1) Bertanggung jawab atas kebenaran materi laporan Barang Milik Negara dan Laporan Kondisi Barang sesuai standar akuntansi Pemerintah
 - 2) Bertanggung jawab kepada Kepala Satuan Kerja.
- 2. Bendahara Pengeluaran
 - a. Tugas

- 1) Menyelenggarakan pembukuan seluruh transaksi keuangan yang dilaksanakan Satuan Kerja pada Buku Kas Umum (BKU), buku pembantu, buku tambahan, serta buku-buku lainnya
- 2) Menyiapkan rincian jumlah pengajuan Surat Permintaan Pembayaran Uang Persediaan (SPP-UP), Surat Permintaan Pembayaran Tambahan Uang Persediaan (SPP-GUP), Surat Permintaan Ganti Uang Persediaan (SPP-GUP) serta dokumen-dokumen pendukung lainnya
- 3) Menandatangani SPP-UP yang diajukan oleh Pejabat Pembuat Komitmen dan selanjutnya menyampaikan kepada Pejabat yang melakukan Pengujian dan Perintah Pembayaran
- 4) Menandatangani Surat Perintah Pembayaran Langsung (SPP-LS) yang pembayarannya melalui rekening Bendahara Pengeluaran
- 5) Melakukan pengamanan kas serta surat-surat berharga lainnya yang berada dalam pengurusannya (brankas) untuk menghindari terjadinya kerugian Negara
- 6) Menguji kebenaran tagihan pembayaran Uang Persediaan meliputi kesesuaian dengan MAK, DIPA dan peraturan keuangan yang berlaku, sebelum dilakukan pembayaran
- 7) Melakukan pembayaran melalui uang persediaan atas persetujuan Pejabat Pembuat Komitmen untuk belanja Barang Operasional, belanja jasa, belanja pemeliharaan, belanja perjalanan, belanja lain-lain
- 8) Wajib menolak perintah bayar dari Pejabat Pembuat Komitmen apabila persyaratan pembayaran tidak terpenuhi

- 9) Menerima dan menyetor ke Kas Negara atas pajak dan penerimaan lainnya yang dipungut serta melaporkannya menurut bentuk/cara yang telah ditetapkan, tepat pada waktunya kepada masing-masing instansi yang terkait
 - 10) Menyelenggarakan tata kearsipan yang bersangkutan dengan bukti-bukti pembukuan.
- b. Tanggung Jawab
- 1) Bertanggung jawab atas pengelolaan uang persediaan
 - 2) Bertanggung jawab secara pribadi atas kerugian Negara yang berada dalam pengurusannya
 - 3) Bertanggung jawab kepada Kepala Satuan Kerja.
3. Penanggung Jawab UAKPA (Unit Akuntansi Kuasa Pengguna Anggaran)
- a. Tugas
- 1) Menyusun Laporan Realisasi Anggaran (LRA) dan Neraca Satuan Kerja sesuai dengan Sistem Akuntansi Instansi (SAI) yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan, selanjutnya diserahkan kepada Kasubag Keuangan untuk dijadikan Laporan Balai
 - 2) Melakukan rekonsiliasi penerimaan dan pengeluaran dengan KPPN terkait
 - 3) Menyampaikan Laporan Realisasi Anggaran (LRA) dan Neraca kepada Unit Akuntansi Pembantu Pengguna Anggaran Wilayah (UAPPAW) beserta arsip data computer (ADK) secara tepat waktu
 - 4) Menyampaikan Laporan Realisasi Anggaran (LRA) dan Neraca kepada Unit Akuntansi Pembantu Pengguna Anggaran Eselon I (UAPPA-EI) Beserta arsip data computer (ADK) secara tepat waktu.

b. Tanggung Jawab

- 1) Bertanggung jawab atas kebenaran materi laporan realisasi anggaran dan Neraca sesuai standar Akuntansi Pemerintah
- 2) Bertanggung jawab kepada Kepala Satuan Kerja.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner di SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompage jemberang sul-sel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 56 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Karakteristik responden

Gambar tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan jabatan.

1). Jenis Kelamin

Tabel 4.1

RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki-laki	45	80,4%
Perempuan	11	19,6%
Total	56	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner lebih banyak laki-laki yaitu sebanyak 45 orang dengan presentase sebesar 80,4%, sedangkan sisanya sebanyak 11 orang

dengan presentase sebesar 19,6% perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berjenis kelamin laki-laki.

2). Umur

Tabel 4.2

RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

Umur		
Umur	Frekuensi	Persentase %
20-29	17	30,4%
30-39	27	48,2%
40-49	11	19,6%
Total	56	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan umur pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan umur 20-29 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 30,4%, responden yang berumur antara 30-39 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 48,2%, dan responden yang berumur 40-49 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 19,6%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden di kantor SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel berumur 30-39 tahun.

3) Pendidikan

Tabel 4.3

RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN**Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	22	39,3%
S1	30	53,6%
S2	4	7,1%
Total	56	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 39,3%, selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 30 orang dengan persentase sebesar 53,6%, selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 7,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan terakhir pegawai pada kantor SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel kebanyakan lulusan S1.

4). Jabatan

Tabel 4.4

RESPONDEN BERDASARKAN JABATAN

Jabatan		
Jabatan	Frekuensi	Persentase%
Pimpinan	2	3,6%
Pegawai	54	96,4%
Total	56	100

Sumber: Data Primer yang dolah, 2018

Berdasarkan jabatan pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa jabatan reponden pada pimpinan sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,6%, responden dengan jabatan pegawai sebanyak 54 orang dengan persentase sebesar 96,4%. Hal ini menunjukkan bahwa jabatan pada Kantor SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel kebanyakan pegawai.

2. Analisis responden terhadap kompensasi dan lingkungan kerja dan produktivitas kerja

a) Analisis responden terhadap kompensasi

Tabel 4.5

HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK KOMPENSASI

NO	Pernyataan	Jawaban					
		SS	%	S	%	KS	%
1.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan	33	58,9	22	39,3	1	1,8
2	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang						

	saya terima	54	96,4	2	3,6	-	-
3	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan	3	5,4	52	92,9	1	1,8
4	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	43	76,8	13	23,2	-	-
5	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/ posisi saya di perusahaan	17	30,4	33	58,9	6	10,7
6	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugasnya	12	21,4	42	75,0	2	3,6

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dari hasil jawaban responden untuk pengetahuan pada tabel 4.5 pada pernyataan I jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 58,9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 39,3% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,8%. Pada pernyataan II jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang dengan persentase sebesar 96,4%, responden yang menjawab setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,6%. Pada pernyataan III responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5,4%, responden yang menjawab setuju sebanyak 52 orang dengan persentase sebesar 92,9% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,8%. Pada pernyataan IV responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43

orang dengan persentase sebesar 78,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 23,2%. Pada pernyataan V responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 30,4%, responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 58,9%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 10,7%. Pada pernyataan VI responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 21,4%, responden yang menjawab setuju sebanyak 42 Orang dengan persentase 75,0%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 2 orang dengan persentase sebanyak 3,6%.

b) Analisis Responden terhadap lingkungan kerja

Tabel 4.6

HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK LINGKUNGAN KERJA

NO	Pernyataan	Jawaban					
		SS	%	S	%	KS	%
1.	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	32	57,1	23	41,1	1	1,8
2.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin	3	5,4	49	87,5	4	7,1
3.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) telah sesuai dengan kebutuhan)	1	1,8	47	83,9	8	14,3
4.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	20	35,7	34	60,7	2	3,6
5.	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja	8	14,3	46	82,1	2	3,6
6.	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis	39	69,6	17	30,4	-	-

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil jawaban responden untuk lingkungan kerja pada tabel 4.6, pada pernyataan I responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 57,1%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 41,1%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,8%. Pada pernyataan II responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5,4%, responden yang menjawab setuju sebanyak 49 orang dengan persentase sebesar 87,5%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7,1%. Pada pernyataan III responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 47 orang dengan persentase sebesar 83,9%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 14,3%. Pada pernyataan IV responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 35,7%, responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 60,7%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,6%. Pada pernyataan V responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan responden sebesar 14,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 46 orang dengan persentase sebesar 82,1%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,6%. Pada pernyataan VI responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 69,6% dan responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 30,4%.

c) Analisis responden terhadap produktivitas kerja

Tabel 4.7**HASIL JAWABAN RESPONDEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

NO	Pernyataan	Jawaban							
		SS	%	S	%	KS	%	STS	%
1.	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya	23	41,1	33	58,9	-	-	-	-
2.	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya	53	94,6	3	5,4	-	-	-	-
3.	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya	-	-	11	19,6	42	75,0	3	5,4
4.	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani	9	16,1	38	67,9	9	16,1	-	-
5.	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	38	67,9	17	30,4	1	1,8	-	-
6.	saya sering terlambat masuk kerja	-	-	15	26,8	41	73,2	-	-

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil jawaban responden untuk produktivitas kerja pada tabel 4.7 pada pernyataan I responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 41,1%, responden yang menjawab setuju sebanyak 33 dengan persentase sebesar 58,9%. Pada pernyataan II responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang dengan persentase sebesar 94,6, responden yang menjawab setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5,4%. Pada pernyataan III responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 19,6%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 75,0%, responden yang menjawab sangat tidak setuju

sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5,4%, pada pernyataan IV responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 16,1%, responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan responden sebesar 67,9%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 9 orang dengan persentase sebesar 16,1%. Pada pernyataan V responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 67,9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 30,4%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,8%. Dan pada pernyataan VI responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 26,8%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 73,2%.

C. Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu instrumen penelitian, dalam penetapan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung batas minimal korelasi 0,30. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam pengujian hipotesis. Oleh karena itu akan disajikan uji validitas untuk variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang dapat disajikan dalam tabel berikut:

TABEL 4.8
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X1 DAN X2

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R table	Keputusan
X1.1	0,585	0,265	valid
X1.2	0,266	0,265	Valid
X1.3	0,281	0,265	Valid
X1.4	0,612	0,265	Valid
X1.5	0,640	0,265	Valid
X1.6	0,599	0,265	Valid
X2.1	0,682	0,265	Valid
X2.2	0,377	0,265	Valid
X2.3	0,690	0,265	Valid
X2.4	0,630	0,265	Valid
X2.5	0,333	0,265	Valid
X2.6	0,681	0,265	Valid

Sumber Data primer yang diolah, 2018

TABEL 4.9
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL Y

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keputusan
Y.1	0,541	0,265	valid
Y.2	0,270	0,265	valid
Y.3	0,016	0,265	Tidak valid
Y.4	0,465	0,265	Valid
Y.5	0,626	0,265	Valid
Y.6	0,266	0,265	Valid

sumber data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 dan 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa hampir semua item pernyataan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Adapun pernyataan yang tidak valid pada tabel variabel Y (produktivitas kerja) adalah X.3. karena nilai r hitungnya lebih kecil daripada nilai r tabelnya.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliable yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* (α) $>0,56$

Tabel 4.10
HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,674	18

Sumber SPSS.22

Dari hasil olah data dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 674. Nilai ini lebih besar dari 0,56. Artinya indikator-indikator dalam penelitian ini sudah reliabel yang dilakukan dengan menggunakan variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja serta variabel dependen produktivitas kerja.

2. Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah hasil regresi linier berganda guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel. Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 22 dengan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi berganda

adalah 95% atau dengan tingkat signifikansi 0,005 ($\alpha = 0,05$), adapun rumusnya yaitu sebagai berikut: Persamaan yang digunakan ada.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = produktivitas kerja karyawan

a = konstanta

X_1 = kompensasi

X_2 = lingkungan kerja

b_n = koefisien regresi

e = Tolerir kesalahan pengambilan sampel

Tabel 4.11

HASIL UJI HIPOTESIS

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	T	Sig	Ket
Kompensasi	Produktivitas kerja karyawan	0,293	0,385	2,421	0,019	Signifikan
Lingkungan kerja		0,064	0,098	0,614	0,542	Tidak signifikan
n = 56 R = 0,453 R Square = 0,205 F = 6,850 Sig = 0,002						

Sumber: SPSS 22

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi linier berganda pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada

SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompeng jeneberang sul-sel dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Konstanta regresi: 11,105

Konstanta variabel kompensasi (X1): 0,293

Konstanta variabel lingkungan kerja (X2) 0,064

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 11,105 + 0,239(x_1) + 0,064(x_2)$$

Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan sebagai berikut:

- i. Nilai konstanta artinya bila nilai X_1 dan $X_2 = 0$ maka produktivitas kerja karyawan pada SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompeng jeneberang sul-sel sebesar 11,105 satuan, dengan ini asumsi kompensasi dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan/tetap.
- ii. Nilai koefisien regresi kompensasi (X1) 0,239, dan lingkungan kerja (X2) 0,064, artinya kompensasi dan lingkungan kerja pada SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompeng jeneberang sul-sel sebesar (X1)= 0,239 dan (X2)= 0,064 .

b) Uji t

Untuk uji signifikansi pengaruh kompensasi dan lingkungan digunakan uji-t atau uji parsial. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y. Sampel yang digunakan sebanyak 56 orang, sehingga pengujian menggunakan uji T dan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05 maka diperoleh T tabel sebesar 1,674. Dengan kriteria pengujian:

Tabel 4.12

HASIL UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,105	1,986		5,593	,000
	Kompensasi(X ₁)	,293	,121	,385	2,421	,019
	Lingkungan kerja (X ₂)	,064	,104	,098	,614	,542

Sumber: SPSS 22

- a. Kompensasi (X₁) mempunyai t hitung sebesar 2,421 dan nilai sig 0,019. < 0,05 dimana t hitung > t tabel (2,421 > 1,674) atau sigt < 5% (0,019 < 0,05) maka hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. atau dengan kata lain bahwa hipotesis yang diajukan di bab sebelumnya dapat diterima.
- b. Lingkungan kerja (X₂) mempunyai t hitung sebesar 0,614 dan nilai sig 0,542 > 0,05 dimana t hitung < t tabel (0,614 < 1,674) atau nilai sig 5 % (0,542 > 0,05) maka tidak terdapat pengaruh signifikan, antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel, sehingga hipotesis penelitian ditolak.

c) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel

maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13

HASIL UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,855	2	5,927	6,850	,002 ^b
	Residual	45,859	53	,865		
	Total	57,714	55			

Sumber: SPSS 22

Pengujian terhadap simultan X_1, X_2 terhadap Y:

Dari tabel diperoleh nilai F hitung sebesar 6,850 dengan nilai probabilitas (sig) =0,002. Nilai F hitung (6,850) > F tabel (3,18) dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,002 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, berarti secara bersama-sama (simultan) kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

d) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Nilai koefisien determinasi (R Square) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Sebaliknya, jika hasil uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi (R square) ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,453 ^a	,205	,175	,930

Sumber : SPSS 22

Dari output model summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,205 (nilai 0,205 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,453 \times 0,453 = 0,205$). Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,205 sama dengan 20,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 20,5%

D. Pembahasan Hasil penelitian

Adapun hasil regresi penelitian ini $Y = 11,105 + 0,239 + 0,064$ yang artinya bahwa hasil ini membuktikan bahwa produktivitas kerja karyawan secara signifikan akan meningkat jika kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompegan jeneberang sul-sel meningkat 1%.

Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan statistik uji t diperoleh t hitung = 2,421 dan nilai sig 0,019 dimana t hitung > t tabel ($2,421 > 1,674$) atau nilai sig < 5% ($0,019 < 0,05$) maka hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan atau dengan kata lain bahwa hipotesis yang diajukan di bab sebelumnya dapat diterima. Dan untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan

kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan statistik uji t diperoleh t hitung = 0,614 dan nilai sig sebesar 0,542

dimana t hitung < t tabel (0,614 < 1,674) atau tidak signifikan, maka nilai negatif menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yg berlawanan arah dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan pengujian terhadap simultan kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y):

Dari tabel diperoleh nilai F hitung sebesar 6,850 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,002. Nilai F hitung (6,850) > F tabel (3,18) dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,002 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, berarti secara bersama-sama (simultan) kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan dari output model summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,205 (nilai 0,205 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R , yaitu $0,453 \times 0,453 = 0,205$). Besarbya angka koefisien determinasi (R Square) 0,205 sama dengan 20,5%. Angka tersebut mengadung arti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 20,5%

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompensasi dan lingkungan kerja bagi karyawan maka karyawan mengalami perubahan-perubahan yang positif bagi karyawan baik pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan kinerja yang akan semakin meningkat dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Apabila kompensasi sesuai yang diinginkan karyawan maka karyawan akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya dan begitupun dengan lingkungan kerja apabila suasana kantor

nyaman, bersih dan jauh dari suara kendaraan maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat.

Produktivitas perbandingan antara hasil yang didapat dengan sumber daya yang diperlukan. Kualitas kerja juga harus diperhatikan dalam menilai produktivitas tenaga kerja, sebab sekalipun dalam segi waktu tugas yang dibebankan kepada pekerja atau perusahaan itu tercapai, kalau mutu kerjanya tidak baik, maka produktivitas kerja itu tidak bermakna. Maka dari itu kompensasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, kinerja yang baik dapat dilihat dari suasana yang pada kantor tersebut apabila suasananya nyaman dalam suatu ruang kerja maka karyawan juga pasti sangat menikmati pekerjaannya sehingga terciptalah produktivitas kerja yang baik bagi karyawan itu sendiri.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat disajikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
 - a. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan ada pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung = 2,421 > t tabel 1,674 dengan nilai sig < 0,05
 - b. Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 0,614 dan t tabel 1,674 maka $0,614 < 1,674$ dan nilai sig $0,542 > 0,05$.
2. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi dengan nilai beta 0,385 (38,5%)

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta kesimpulan pada penelitian ini, saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini yaitu :

1. Kantor SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompagean jeneberang sul-sel sebaiknya lebih meningkatkan fasilitas dalam lingkungan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan memiliki semangat bekerja dalam menjalankan produktivitas kerjanya. Misalnya dengan mengadakan fasilitas mesin komputer untuk satu orang

dalam ruangan kerja, AC juga sangat mendukung seorang karyawan dalam bekerja apabila tidak ada AC dalam suatu ruangan maka tidak ada kenyamanan dalam bekerja karena faktor panas dalam sebuah ruangan.

2. SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel, sebaiknya memperhatikan lagi kedisiplinan karyawan agar dapat memiliki karyawan yang profesional sehingga akan lebih mudah mencapai peningkatan kinerja karyawan
3. SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel, sebaiknya karyawan menjaga sikap dan perilaku sehingga tetap terjalin hubungan harmonis antara sesama karyawan .
4. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya juga perlu pengembangan pendekatan dari variabel yang berbeda untuk melihat kinerja karya

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar PrabuMangkunegar, 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ahmad, Komaruddin. 1995. *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Arti kompensasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Garry, 2008. *Manajemen sumber daya manusia dan kompensasi*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Edy,Sustrisno. 2016. *Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi*. Jakarta: Kencana.
- Flippo, B.Edwin, 2003. *Manajemen sumber daya manusia*,Jakarta : Erlangga.
- Fajar,S.A & Heru, T. 2010. *Kompensasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- George R. Terry. 2008. *Dasar-dasar manajemen*, Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Melayu S.P.1989. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Husain Umar.2002. *produktivitas kerja*. Jakarta. PT.Gramedia pustaka utama.
- Heri Mulyono.2015. *pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA)Kabupaten Bantaeng*. Skripsi unismuh makassar.
- Hasibuan, melayu S.P. 2014. *Fungsi-fungsi sumber daya manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.S.
- Hasibuan, Melayu. 1996. *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.

Komaruddin. 2001. *Kondisi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mangkunegara. 2003. *motivasi kerja*. Bandung: PT.Garuda.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen sumber daya manusia dan kondisi kerja*. Bandung PT Remaja Rosdakarya.

Miftha, Toha. 2003. *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Ndraha. 2002. *Budaya dan sumber daya manusia*. Rineka Cipta. Jakarta

imanjuntak, P.J. (Eds) (1995). *Peningkatan produktivitas dan mutu pelayanan sektor pemerintah*. Jakarta : Dewan Produktivitas Nasional Depnaker.

S.P,Hasibuan , Malayu. 2012. *Kompensasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2001. *Kondisi kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Pustaka Setia.

Veithzal, Rivai.2008. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.