

# PENGARUH KOMPENSANSI KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

**KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA TEGAL**

# SKRIPSI

Oleh :

Liana Putri Fiolani NPM : 4120600056

Diajukan Kepada :

# Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal 2024



**PENGARUH KOMPENSANSI KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

# KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA TEGAL

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

Liana Putri Fiolani NPM : 4120600056

Diajukan Kepada :

# Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal 2024

i



iii

# MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**MOTTO :**

**“**Allah SWT tidak akan membebani seorang hambanya melainkan sesuai dengan kemampuannya“ (Q.S Al Baqarah : 286)

“Orang lain gak akan paham *struggle* dan masa sulit yang kita alami, mereka hanya ingin tahu bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini“ (Penulis)

“Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi. Tak ada mimpi yang patut untuk diremehkan. Lambungkan setinggi yang kau inginkan dan gapailah dengan

selayaknya yang kau harapkan” (Maudy Ayunda)

# PERSEMBAHAN :

Puji Syukur kepada Allah atas segala Rahmat dan hidayah-nya yang telah memberikan Kesehatan, kekuatan, kesabaran, serta ketekunan bagi penulis dalam Menyusun skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati karya sederhana ini penulis dedikasikan sebagai bentuk rasa terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa memberi petunjuk, kemudahan, serta kelancaran.

Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik

1. Kedua orang tua saya, Bapak Ardi Firmansyah dan Alm. Ibu Rosidah yang saya cintai karena selalu memberikan semua dukungan, doa, dan kebahagiaan untuk penulis agar penulis dapat mencapai cita-citanya

iv

1. Adik-adiku Liofita dan Yoga, bude, pade, serta sepupu-sepupu yang selalu senantiasa memberikan dukungan dan mendoakan penulis agar dapat menyelesaikan studinya dengan tepat waktu
2. *My best partner*, Rahmansyah Putra Septiandaru, Amd.Tra yang senantiasa mendengarkan keluh kesah penulis, memberi dukungan, motivasi, pengingat, dan menemani penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
3. Terimakasih kepada diri saya sendiri Liana Putri Fiolani. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Terimakasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai dititik ini, walau seringkali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terimakasih tetap mau menjadi manusia yang selalu berusaha
4. Teman-teman penulis dibangku perkuliahan yang selalu membersamai selama masa kuliah yaitu Dhita, Nada, Nurul, Dian, Putri, dan Navida yang sudah membantu penulis dalam mengerjakan skripsi ini dan saling menyemangati
5. Sahabat penulis sejak SMA yaitu Thalita dan Erinda yang selalu memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
6. Almamaterku, Universitas Pancasakti Tegal

v

# PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini: Nama : Liana Putri Fiolani

NPM 4120600056

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kompensansi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tegal”**

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan/ atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengijinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab

Tegal, 19 Juni 2024

Yang Menyatakan

Liana Putri Fiolani

vi

# Liana Putri Fiolani, 2024, Pengaruh Kompensansi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tegal

Setiap perusahaan pasti memiliki target yang ingin dicapai. Dari pencapaian target tersebut dapat diketahui produktivitas kerja yang dimiliki karyawan. Pada PDAM Kota Tegal, tingkat produktivitas kerja mengalami penurunan, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dapat meliputi tingkat penghasilan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, serta lingkungan kerja. maka dari itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah kompensansi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan apakah kompensansi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan populasi yang digunakan yaitu karyawan bidang teknik yang berjumlah 30 karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dengan menggunakan sampel 30 responden karyawan tetap. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan menggunakan alat analisis SPSS 26.

Dari penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa kompensansi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai sig 0,019<0,05, pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai sig 0,002<0,05, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai sig 0,707>0,05, kompensansi kerja, pengalaman kerja,dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja dengan nilai sig 0,000<0,05.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh kompensansi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja sebesar 52,6% dan sebesar 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

# Kata Kunci : Kompensansi Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

vii

## Liana Putri Fiolani, 2024, The Influence of Work Compensation, Work Experience, and Work Environment on Employee Work Productivity at the Tegal City Regional Drinking Water Company (PDAM)

*Very company must have a target to be achieved. From the achievement of these targets, the work productivity of employees can be known. At PDAM Kota Tegal, the level of work productivity has decreased, factors that can affect employee work productivity can include income level, education level and work experience, and work environment. Therefore, this study was conducted with the aim of finding out whether work compensation affects work productivity, whether work experience affects work productivity, whether the work environment affects work productivity, and whether compensation, work experience, and work environment simultaneously affect employee work productivity.*

*This type of research is quantitative research with a population used, namely engineering employees totaling 30 permanent employees. The sampling technique used is a saturated sample using a sample of 30 permanent employee respondents. The data collection technique in this study used questionnaires and interviews. The data analysis of this study used multiple linear regression analysis. By using SPSS 26 analysis tool.*

*From the research conducted, the results obtained that work compensation affects work productivity with a sig value of 0.019 <0.05, work experience affects work productivity with a sig value of 0.002 <0.05, the work environment does not affect work productivity with a sig value of 0.707> 0.05, work compensation, work experience, and work environment simultaneously affect work productivity with a sig value of 0.000 <0.05.*

*From the results of this study, it can be concluded that work productivity is influenced by work compensation, work experience, and work environment by 52.6% and by 47.4% is influenced by other variables not examined in this study*

## Keywords: Work Compensation, Work Experience, Work Environment, Work Productivity

viii

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia – Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skirpsi dengan judul **“Pengaruh Kompensansi, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tegal”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Peneliti menyadari dalam penyusunan ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika. S.E, M.M, Ak, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
3. Dr. Ahmad Hanfan, MM selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti
4. Deddy Prihady, SE., M.Kom. selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti

ix

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan untuk skripsi ini

Akhir kata, skripsi ini berguna bagi pembaca dan pihak – pihak lain yang berkepentingan

Tegal, 1 Januari 2024

Liana Putri Fiolani

x

# DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI [iii](#_bookmark0)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv](#_bookmark1)

[PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI vi](#_bookmark2)

[ABSTRAK vii](#_bookmark3)

[KATA PENGANTAR ix](#_bookmark4)

[DAFTAR ISI xi](#_bookmark5)

[DAFTAR TABEL xiii](#_bookmark6)

[DAFTAR GAMBAR xv](#_bookmark7)

[DAFTAR LAMPIRAN xvi](#_bookmark8)

[BAB 1 PENDAHULUAN 1](#_bookmark9)

* 1. [Latar Belakang Masalah 1](#_bookmark10)
	2. [Rumusan Masalah 9](#_bookmark11)
	3. [Tujuan Penelitian 9](#_bookmark12)
	4. [Manfaat Penelitian 10](#_bookmark13)

[BAB II](#_bookmark14) [TINAUAN PUSTAKA 11](#_bookmark15)

1. [Landasan Teori 11](#_bookmark16)
2. [Penelitian Terdahulu 31](#_bookmark17)
3. [Kerangka Pemikiran Konseptual 44](#_bookmark18)
4. [Hipotesis 47](#_bookmark19)

[BAB II](#_bookmark20)I [METODE PENELITIAN 49](#_bookmark21)

1. [Jenis Penelitian 49](#_bookmark22)
2. [Populasi dan Sampel 49](#_bookmark23)
3. [Definisi Konseptual dan Definisi Operasional 51](#_bookmark24)
4. [Metode pengumpulain Data 54](#_bookmark25)
5. [Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian 56](#_bookmark26)

xi

1. [Metode Analisis Data 58](#_bookmark27)

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 69

1. Gambaran Umum 69
2. Hasil Penelitian 73
3. Pembahasan 92

BAB VKESIMPULAN DAN SARAN 98

1. Kesimpulan 98
2. Saran 98

LAMPIRAN 103

xii

# DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1. Target dan realisasi distribusi bidang teknik 3
2. Data persentase tingkat kehadiran karyawan 4
3. Jenis kompensansi yang diterima karyawan 5
4. Lama Bekerja Karyawan PDAM Kota Tegal 7
5. Penelitian Terdahulu 36
6. Jumlah Populasi Penelitian 50
7. Operasionalisasi Variabel 52
8. Skala Likert 55
9. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin 73
10. Deskripsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan 74
11. Deskripsi Responden Menurut Umur 74
12. Deskripsi Responden Menurut Lama Bekerja 76
13. Hasil Uji Validitas Kompensansi Kerja 77
14. Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja 78
15. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja 79
16. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja 80
17. Hasil Uji Reliabilitas Kompensansi Kerja 81
18. Hasil Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja 82
19. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja 82
20. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja 83

xiii

1. Hasil Uji Normalitas 84
2. Hasil Uji Multikolonieritas 85
3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda 87
4. Hasil Uji t 89
5. Hasil Uji F 90
6. Hasil Uji Koefisien Determinasi 91

xiv

# Gambar Halaman

1. Kerangka Berpikir Konseptual 47
2. Kurva Penerimaan Hipotesis pada Uji t 64
3. Kurva Penerimaan Hipotesis pada Uji F 67
4. Struktur Organisasi PDAM Kota Tegal 72
5. Hasil Uji Heterokedastisitas 86

xv

# Lampiran Halaman

1. Surat Izin Penelitian dari Fakultas 104
2. Surat Balasan Penelitian di PDAM 105
3. Data Karyawan Bagian Teknik 106
4. Hasil Wawancara 107
5. Kuesioner Penelitian 108
6. Data Uji Validitas Variabel Kompensansi Kerja 114
7. Data Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja 115
8. Data Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja 116
9. Data Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja 117
10. Output SPSS 26 Uji Validitas Kompensansi Kerja 118
11. Output SPSS 26 Uji Validitas Pengalaman Kerja 119
12. Output SPSS 26 Uji Validitas Lingkungan Kerja 120
13. Output SPSS 26 Uji Validitas Produktivitas Kerja 122
14. Output SPSS 26 Uji Reliabilitas Kompensansi Kerja 124
15. Output SPSS 26 Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja 124
16. Output SPSS 26 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja 124
17. Output SPSS 26 Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja 124
18. Data n=30 Variabel Kompensansi Kerja 126
19. Data n=30 Variabel Pengalaman Kerja 126
20. Data n=30 Variabel Lingkungan Kerja 127

xvi

1. Data n=30 Variabel Produktivitas Kerja 128
2. Perhitungan MSI Variabel Kompensansi Kerja 129
3. Perhitungan MSI Variabel Pengalaman Kerja 130
4. Perhitungan MSI Variabel Lingkungan Kerja 131
5. Perhitungan MSI Variabel Produktivitas Kerja 132
6. Output SPSS 26 Uji Normalitas 133
7. Output SPSS 26 Uji Mulitkolonieritas 134
8. Output SPSS 26 Uji Heterokedastisitas 135
9. Output SPSS 26 Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F 136
10. Ouput SPSS 26 Koefisien Determinasi 137

xvii

# BAB 1

**PENDAHULUAN**

# Latar Belakang Masalah

Pada sebuah perusahaan atau organisasi pasti memiliki target yang ingin di raih. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu sumber daya manusia yang baik dan efektif dari perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah *planning, organizing, actuating*, dan *controling* terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pemeliharaan, serta pemisahan karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Apabila suatu perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang baik dan efektif didalam suatu organisasi, dapat dianggap gagal untuk mencapai suatu tujuan yang sudah direncanakan dan ingin dicapai. Selain itu, sumber daya manusia menjadi faktor yang penting untuk menentukan suatu kesuksesan dan keberhasilan pada suatu organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2017).

Perusahaan akan mampu meraih tujuan yang telah disusun apabila perusahaan mempunyai karyawan yang memiliki produktivitas yang baik dalam melakukan tugasnya karena produktivitas merupakan kunci dari keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara *quality* dan *quantit*y dari karyawan dari waktu ke waktu untuk memperoleh hasil kerja yang efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya (Hidayati, Hermin Nainggolan, 2022). Produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor yang bersumber dari pekerjaan itu sendiri maupun karyawan itu sendiri. Selain itu, beberapa faktor

1

yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, keterampilan, motivasi, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, jaminan sosial, dan manajemen (Solehuddin, 2022).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tegal adalah sebuah perusahaan atau Badan Usaha Milik Daerah yang didirikan berdasarkan PERDA Pemerintah Kota Tegal nomor 9 tahun 1983 tanggal 16 Juli 1983. PDAM Kota Tegal adalah perusahaan daerah yang didirikan dengan tujuan memberikan sebuah pelayanan serta produk agar mampu untuk memenuhi kebutuhan konsumen, salah satu kebutuhan konsumen yaitu kebutuhan air bersih. Ketersediaan air bersih merupakan salah satu kebutuhan yang sangat utama bagi masyarakat untuk keberlangsungan hidupnya, serta di harapkan agar mampu memberikan kontribusi pada Pendapatan Asli Daerah Kota Tegal. Untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan PDAM tentunya ingin memiliki karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi pada tiap bidang masing – masing. Apabila memiliki karyawan yang produktif maka tujuan perusahaan dapat tercapai (PDAM Kota Tegal, 2020)

Untuk melihat produktivitas Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tegal, dapat dilihat melalui persentase tingkat pencapaian target. Berikut tingkat persentase pencapaian target bidang teknik dalam mendistribusikan dan dalam mengatasi kehilangan air :

# Tabel 1

**Target dan realisasi produksi dan distribusi bagian teknik tahun 2023**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Target** | **Pencapaian** |
| Januari | 100% | 100% |
| Februari | 100% | 100% |
| Maret | 100% | 100% |
| April | 100% | 99% |
| Mei | 100% | 100% |
| Juni | 100% | 100% |
| Juli | 100% | 97% |
| Agustus | 100% | 100% |
| September | 100% | 98% |
| Oktober | 100% | 100% |
| November | 100% | 99% |
| Desember | 100% | 98% |

Sumber : Bidang Adm & Keuangan PDAM Tegal 2023 Berdasarkan tabel target dan realisasi produksi dan distribusi bagian teknik

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tegal, dapat diketahui bahwa target produksi dan distribusi mengalami penurunan di bulan desember. Pada umumnya target yang diberikan kepada karyawan untuk mengatasi permasalahan dalam kehilangan air dan pemasangan adalah 100% tetapi karyawan bidang teknik pada bulan desember hanya mampu mencapai target sebesar 98%.

Produktivitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh tingkat kehadiran karyawan atau absensi karyawan juga dapat digunakan untuk melihat tingkat produktivitas pada suatu Perusahaan. Berikut persentase tingkat kehadiran pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tegal :

# Tabel 2

**Data persentase tingkat kehadiran pegawai bagian teknik pada PDAM Kota Tegal**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Bulan – Tahun | Persentase Kehadiran |
| 1 | Sep-22 | 95,96% |
| 2 | Okt-22 | 96,20% |
| 3 | Nov-22 | 95,91% |
| 4 | Des-22 | 96,01% |
| 5 | Jan-23 | 98,15% |
| 6 | Feb-23 | 97,14% |
| 7 | Mar-23 | 97,21% |
| 8 | Apr-23 | 97,08% |
| 9 | Mei-23 | 96,12% |
| 10 | Jun-23 | 96,08% |
| 11 | Jul-23 | 94,00% |
| 12 | Ags-23 | 93,52% |
| 13 | Sep-23 | 92,04% |

Sumber : Bidang Adm & Keuangan PDAM Tegal 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat persentase kehadiran pegawai PDAM Kota Tegal selama 1 tahun terakhir menurun dibanding dengan tahun sebelumnya. Hal ini menunjukan bahwa tingkat produktivitas yang dilihat dari tingkat kehadiran pegawai mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Tingkat kehadiran di dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam mengerjakan pekerjaan. Apabila banyak karyawan yang tidak hadir, maka hal tersebut dapat menghambat berjalannya suatu pekerjaan yang dapat merugikan perusahaan. Jika keadaan ini terus dibiarkan maka dapat menyebabkan produktivitas semakin menurun yang menyebabkan perusahaan tidak dapat mencapai tujuan sesuai dengan rencana awal yang telah ditetapkan.

Kemajuan perusahaan tidak terlepas dari semangat dan produktivitas kerja yang tinggi seorang karyawan, agar karyawan mampu bekerja secara produktif, perusahaan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan karyawannya. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat berupa pemberian kompensansi atau balas jasa. Kompensansi merupakan suatu bentuk timbal balik didapatkan karyawan dapat berbentuk financial maupun nonfinancial. Karyawan akan mendapatkan balas jasa dari perusahaan apabila mereka berkontribusi dalam kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuan. Dasar penentuan besar atau jenis kompensansi yang didapatkan karyawan berdasarkan berbagai pertimbangan, misalnya Tingkat pendidikan, posisi jabatan, kemampuan, dan durasi lama bekerja (Kasmir, 2019). Berikut jenis kompensansi kerja yang diterima oleh para karyawan di PDAM Kota Tegal :

# Tabel 3

**Jenis kompensansi yang diterima karyawan**

|  |
| --- |
| Jenis Kompensansi |
| 1. Tunjangan Istri
2. Tunjangan Anak
3. Tunjangan Kesehatan
4. Tunjangan Jabatan
5. Tunjangan Pangan
6. Tunjangan Air
7. Insentif Uang Makan
 | 1. Insentif Uang Transport
2. THR
3. Gaji 13
4. Tunjangan Motivasi
5. Tunjangan Prestasi Kerja
6. Tunjangan Peningkatan Kinerja
 |

Sumber : Bidang Adm & Keuangan PDAM Tegal 2024

Dilihat dari tabel diatas yang merupakan jenis kompensansi yang diterima oleh para karyawan. Kondisi di perusahaan saat ini yaitu kompensansi yang diterima karyawan kurang memuaskan, karena para karyawan bagian teknik tidak memiliki jam kerja yang tetap. Selain itu, karyawan yang berada dilapangan untuk standby selama 24 jam menerima kompensansi berupa insentif yang sama dengan

para karyawan yang ada di kantor. Insentif yang diterima tersebut dinilai tidak adil jika dilihat dari waktu bekerja antara karyawan bagian teknik dengan karyawan yang berada di kantor. Hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yang menyebabkan penurunan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain memberikan kompensansi atau balas jasa terhadap karyawan, untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan juga perlu untuk melihat pengalaman kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja berhubungan dengan keahlian dan kemahiran pegawai saat mengerjakan pekerjaannya. Pengalaman kerja tidak cuma dilihat dari *skill* seorang karyawan saja, melainkan dapat diketahui berdasarkan pengalaman seseorang yang sudah bekerja atau durasi lamanya seseorang karyawan tersebut bekerja di tempat sebelumnya. Semakin lama bekerja, maka karyawan tersebut akan memiliki *skill* untuk menguasai dan menjalani pekerjaannya. Maka dari itu, karyawan yang memiliki durasi lama bekerja dan banyak pengalaman akan lebih produktif. (Pitriyani, 2020).

Untuk melihat pengalaman kerja seorang karyawan, dapat dilihat melalui durasi lama bekerja seorang karyawan. Berikut durasi lama bekerja karyawan pada bidang teknik PDAM Kota Tegal :

# Tabel 4

**Lama Bekerja Karyawan PDAM Kota Tegal**

|  |  |
| --- | --- |
| **Lama Bekerja** | **Jumlah Karyawan** |
| 1-4 Bulan | 5 Orang |
| 1-5 Tahun | 12 Orang |
| 6-10 Tahun | 8 Orang |
| 11-15 Tahun | 4 Orang |
| >20 Tahun | 1 Orang |

Sumber : Bidang Adm & Keuangan PDAM Kota Tegal 2024

Berdasarkan tabel durasi lama bekera tersebut, dapat diketahui bahwa durasi lama bekerja karyawan bidang teknik PDAM Kota Tegal di dominasi dengan karyawan yang baru bekerja selama 1-5 tahun, bahkan ada beberapa karyawan yang baru bekerja beberapa bulan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan di bidang teknik belum berada pada tahap yang seluruh karyawannya memiliki pengalaman durasi bekerja yang lama di PDAM Kota Tegal.

Lingkungan kerja juga memiliki peran di dalam meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Tempat kerja yang nyaman dan aman akan mampu terealisasikan jika karyawan mampu menjalin hubungan yang baik antar individu dari seluruh bagian pada suatu organisasi. Kenyamanan dalam tempat kerja mampu mendorong karyawan dalam peningkatan produktivitas. Karyawan mampu mengerjakan tugas dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal, apabila di support dengan kondisi lingkungan yang baik. Kondisi lingkungan akan dilihat baik jika para karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan aman dan nyaman (Yusuf et al., 2023)

Kondisi lingkungan kerja pada bidang teknik terdapat karyawan yang bertugas diluar kantor dan juga terdapat beberapa karyawan yang bertugas di kantor

terutama yang perempuan. Karyawan yang bekerja dilapangan tidak dapat di tentukan, karena mereka bekerja di luar ruangan dan harus mampu untuk bersahabat dengan kondisi cuaca dan udara yang terjadi, dimana jika cuaca panas maka suhu udara meningkat dan jika cuaca mendung atau hujan suhu udara menurun sehingga karyawan tidak dapat bekerja, mereka terpaksa harus menunggu kondisi tersebut hingga memungkinkan untuk bekerja. Sedangkan, untuk beberapa karyawan yang dikantor tidak memiliki ruangan untuk bekerja

Lingkungan kerja non fisik di kantor PDAM bidang teknik yaitu terkadang para senior cenderung membentuk sebuah kelompok atau ikatan sosial diluar jam kerja yang membuat mereka sulit untuk didekati junior dan para senior cenderung lebih sering mendapat pengakuan terkait kontribusi mereka ditempat kerja, sementara kontribusi junior seringkali dianggap sepele atau diabaikan. Lingkungan kerja yang nyaman dan tenang, maka akan menciptakan suasana kerja yang baik, sehingga seorang karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal, namun sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tidak nyaman dan tenang, maka akan berakibat pada hasil pekerjaan yang kurang baik (Kasmir, 2019).

Dari latar belakang diatas, membuat peneliti tertarik untuk melaksanakan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensansi, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tegal”.

# Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka masalah pokok penelitian adalah :

* 1. Apakah kompensansi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tegal?
	2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tegal?
	3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tegal?
	4. Apakah kompensansi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tegal?

# Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini memiliki maksud dan tujuan antara lain :

* 1. Apakah terdapat pengaruh kompensansi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PDAM Kota Tegal
	2. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PDAM Kota Tegal
	3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PDAM Kota Tegal
	4. Apakah terdapat pengaruh kompensansi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PDAM Kota Tegal

# Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

# Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya keilmuan di bidang Manajemen, khususnya yang berkaitan dengan kompensansi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

# Manfaat Praktis

* + 1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti terkait kompensansi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja, selain itu penelitian ini dilaksanakan guna memenuhi tugas akhir untuk mendapatkan Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Kota Tegal.

* + 1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk menjadi menambah informasi bagi perusahaan terkait kompensansi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja

* + 1. Bagi Karyawan PDAM Kota Tegal

Peneliti berharap penelitian ini mampu memberikan informasi untuk karyawan agar lebih semangat dalam bekerja, sehingga mampu bekerja lebih produktif dibandingkan dengan sebelumnya.

# BAB II TINJAUAN PUSTAKA

# Landasan Teori

Menurut (Siregar, 2022) landasan teori merupakan bentuk konsep dengan pernyataan yang disusun secara sistematis serta tertata rapi, karena dengan adanya landasan teori ini akan membantu suatu landasan yang dapat ditegakkan secara kuat di dalam suatu penelitian yang akan di lakukan oleh peneliti.

# Produktivitas Kerja

* + 1. **Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2020: 94) Produktivitas Kerja merupakan suatu perpaduan antara luaran dan masukan, yang memfokuskan luaran nya wajib untuk memiliki poin plus serta dalam pengerjaannya memiliki metode yang lebih unggul.

Menurut (Elvie, 2021: 10) produktivitas merupakan sebuah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seorang karyawan untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki agar dapat menghasilkan luaran atau sebuah hasil yang maksimal dalam rangka menjalankan pekerjaan yang telah diberikan kepada seorang karyawan serta pencapaian suatu target yang telah ditentukan

Sedangkan menurut (Yusup, 2021) Produktivitas kerja adalah suatu cara dan sistem yang bersifat efisien, sehingga dapat

menyebabkan mekanisme produksi mampu bergerak dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah di rencanakan.

# Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017 : 104) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

* + - 1. Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ha ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

* + - 1. Meningkatkan hasil kerja yang dicapai

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

* + - 1. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin, indikator ini dapat dilihat dari hasil yang dicapai dalam suatu waktu kemudian dibandingkan dengan waktu sebelumnya.

* + - 1. Pengembangan diri

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

* + - 1. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari sebelumnya. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukan kualitas kerja seorang pegawai.

* + - 1. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

# Faktor – Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut (Solehuddin, 2022: 65), faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas sebagai berikut :

* + - 1. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Pada umunya, seseorang yang memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang baik pasti lebih produktif dalam bekerja

* + - 1. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan yang di dapatkan dari proses belajar dan berlatih, seperti kursus, training, dan lain-lain

* + - 1. Motivasi

Seorang pemimpin didalam suatu organisasi harus memberikan motivasi terhadap bawahannya, agar para karyawan dapat bekerja lebih baik

* + - 1. Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik dapat membuat karyawan semakin bersemangat dalam bekerja. Hal tersebut tentu akan mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan

* + - 1. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Hubungan kerja antar karyawan maupun hubungan karyawan dengan pemimpin merupakan termasuk ke dalam lingkungan kerja. Apabila karyawan memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja serta pemimpin, maka suasana lingkungan kerja akan semakin nyaman dan akrab sehingga minim untuk terjadinya konflik.

* + - 1. Teknologi

Dengan perkembangan serta kemajuan seperti saat ini akan semakin mempermudah para karyawan dalam melakukan pekerjaannya

* + - 1. Jaminan Sosial

Perusahaan hendaknya memberikan perhatian dan pelayanan terhadap karyawan dengan memberikan jaminan sosial, dengan begitu karyawan akan lebih merasa dihargai

* + - 1. Manajemen

Manajemen yang baik dan tertata, dapat membuat karyawan berorientasi dengan baik, sehingga produktivitas kerja juga ikut meningkat

# Kompensansi Kerja

* + 1. **Pengertian Kompensansi**

Menurut (Sinambela, 2016: 220) kompensansi adalah keseluruhan dari penghargaan yang diberikan kepada para pegawai sebagai bentuk terimakasih karena mereka sudah memberikan jasa kepada perusahaan. Perusahaan memberikan kompensansi dengan tujuan untuk menarik, mempertahankan, serta memotivasi para tenaga kerja agar lebih giat dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut (Hasibuan, 2020: 118) kompensansi merupakan seluruh penghasilan yang berupa uang, barang secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai bentuk balas jasa atas hasil yang diberikan kepada perusahaan

Menurut (Kasmir, 2019: 233) kebijakan peraturan mengenai pemberian kompensansi oleh tiap perusahaan relatif sama, yang menjadi pembeda hanya pada jenis kompensansi yang diberikan dan jumlah penentuan besarnya kompensansi untuk setiap jenis kompensansinya. Dasar untuk menentukan jenis kompensansi

berasal dari pendidikan, jabatan, kinerja atau durasi (lama) waktu bekerja

# Tujuan Kompensansi

Pada umumnya, kompensansi yang bersifat adil memiliki manfaat untuk karyawan. Perusahaan harus memberi kompensansi yang baik untuk karyawan memenuhi kebutuhannya. Menurut (Kasmir, 2019: 236) tujuan kompensansi sebagai berikut :

1. Memberikan hak kepada karyawan

Karyawan berhak menerima kompensansi karena sudah melakukan kewajibannya dalam bekerja

1. Memberikan rasa keadilan

Memberikan kompensansi dilakukan secara terbuka serta untuk menentukan jumlah kompensansi didasarkan pada hasil kerja

1. Memperoleh karyawan yang berkualitas

Dengan memberikan kompensansi yang layak dapat menarik calon karyawan yang berkualitas baik untuk bekerja di perusahaan

1. Mempertahankan karyawan

Memberikan kompensansi yang baik dan cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan mampu untuk mengurangi tingkat karyawan yang keluar

1. Menghargai karyawan

Memberikan kompensansi diyakini sebagai salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang telah mereka berikan

1. Pengendalian biaya

Memberikan kompensansi yang layak dapat meminimalisir biaya recruitmen serta seleksi karyawan

1. Memenuhi peraturan pemerintah

Memberikan kompensansi sesuai dengan peraturan pemerintah dinilai mensupport program pemerintah

1. Menghindari konflik

kompensansi dapat meminimalisir konflik sesama karyawan

# Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensansi

Memberikan kompensansi yang baik merupakan sebuah tanggung jawab yang diberikan kepada setiap perusahaan terhadap karyawannya. Perusahaan harus mampu untuk memastikan bahwa kompensansi yang merupakan hak para tenaga kerja sudah diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan serta nilai nominal yang sesuai. Maka dari itu, (Gandung, 2021: 53-54) memberikan pendapat mengenai faktor yang mempengaruhi perusahaan untuk menentukan sistem kompensansi, antara lain :

1. Faktor Intern Perusahaan

Berikut ini beberapa faktor yang dilihat dari sisi dalam perusahaan antara lain :

* 1. Ketersediaan Dana Perusahaan

Ketersediaan dana pada suatu perusahaan yaitu jumlah laba yang di peroleh suatu perusahaan karena hal tersebut akan berpengaruh pada besarnya kemampuan perusahaan untuk memenuhi dana kompensansi

* 1. Serikat Pekerja

Dapat memberikan pengaruhnya dalam penetapan besarnya kompensansi yang akan di terapkan pada Perusahaan karena serikat pekerja memiliki peran untuk melindungi hak – hak para tenaga kerja

1. Faktor dari Karyawan

Dilihat dari karyawan, perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam menetapkan kompensansi kepada karyawan, antara lain :

* 1. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara mutu dengan kuantitas kinerja seorang karyawan untuk meraih keberhasilan kerja yang baik. Prestasi tenaga kerja dalam menjalankan tanggung jawabnya menjadi

faktor yang dapat mempengaruhi perusahaan untuk menentukan sistem kompensansi

* 1. Posisi dan Jabatan yang Diemban Karyawan

Posisi atau jabatan seorang tenaga kerja pada suatu perusahaan dapat menentukan seberapa besar peran dan tanggung jawab karyawan tersebut pada perusahaan. Hal ini akan mempengaruhi jumlah kompensansi yang akan diterima karyawan

* 1. Pendidikan dan Pengalaman yang dimiliki Karyawan Karyawan yang mempunyai pengalaman banyak serta pendidikan yang tinggi akan mendapat kompensansi yang cenderung lebih tinggi daripada karyawan yang belum memiliki banyak pengalaman serta latar belakang pendidikan yang rendah
	2. Jenis dan Sifat Pekerjaan Karyawan

Perusahaan akan memberikan sebuah kompensansi dengan melihat jenis dan sifat pekerjaan yang dapat mempengaruhi besarnya resiko pekerjaan dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja tersebut

1. Faktor Ekstern Perusahaan
	1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Pemberian kompensansi oleh perusahaan dapat berpengaruh terhadap penawaran serta permintaan tenaga

kerja potensial, dilihat dari keadaan pasar tenaga kerja ketika penawaran terkait tenaga kerja melebihi permintaan, maka dapat berpengaruh terhadap standar pemberian kompensansi yang diterapkan oleh perusahaan menjadi rendah, begitu pun sebaliknya

* 1. Peraturan Pemerintah

Pemerintah membuat suatu peraturan untuk membela para karyawan yang berada di Indonesia dengan membuat sebuah peraturan tentang upah minimum, durasi kerja dalam sehari, batas umur potensial karyawan untuk menjamin kemakmuran dan mencegah adanya ketidakadilan serta pelanggaran hak tenaga kerja

# Jenis – Jenis Kompensansi

Menurut (Kasmir, 2019: 240-242) kompensansi memiliki 2 jenis, dapat berupa finansial (keuangan) dan non finansial (bukan keuangan) sebagai berikut :

* + - 1. Kompensansi Finansial (Keuangan)

Kompensansi yang berupa uang tunai serta diberikan secara periodik (mingguan, bulanan, bahkan tahunan). Jenis kompensansi ini sebagai berikut :

* + - * 1. Gaji

Gaji merupakan pemberian kompensansi yang bersifat tetap, artinya selalu diterima karyawan setiap bulan, sesuai dengan jabatan atau pangkat yang dimiliki

* + - * 1. Upah

Upah adalah penghasilan yang diperoleh pada saat menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Pemberian upah dapat secara harian, mingguan, atau setelah seluruh pekerjaan terselesaikan dengan baik

* + - * 1. Bonus

Bonus akan diterima oleh karyawan yang mempunyai prestasi. Ada 2 jenis bonus, bonus umum dan bonus khusus. Nominal bonus umum diterima karyawan sesuai dengan jabatan, sedangkan bonus khusus diberikan untuk perseorangan atau tim (unit kerja)

* + - * 1. Komisi

Komisi adalah kompensansi yang diterima karyawan apabila karyawan tersebut dapat memberikan keuntungan untuk perusahaan

* + - * 1. Insentif

Memberi insentif pada karyawan memiliki tujuan untuk memotivasi sehingga karyawan untuk bekerja lebih baik serta lebih produktif dibandingkan sebelumnya

* + - 1. Kompensansi Non Finansial (Bukan Keuangan)

Kompensansi yang diterima oleh karyawan dengan bentuk tunjangan yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan secara fisik maupun bathin. Berikut macam-macam kompensansi non finansial :

1. Tunjangan Kesehatan

Perusahaan memberikan tunjangan yang kepada karyawan untuk membantu biaya kesehatan mereka

1. Tunjangan anak/istri

Tunjangan anak dapat berupa tunjangan makan, pendidikan dan kesehatan, sedangkan untuk istri biasanya mendapat tunjangan makan dan kesehatan

1. Tunjangan perumahan

Memfasilitasi tempat tinggal untuk karyawan dari perusahaan secara gratis, sistem cicil atau menyediakan asrama

1. Tunjangan kendaraan

Perusahaan memberikan sebuah kendaraan untuk karyawan yang memiliki jabatan tertentu

1. Tunjangan Pendidikan

Diberikan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan serta keahlian yang dimiliki karyawan di bidang tertentu

1. Tunjangan Pensiun

Memberikan tunjangan untuk karyawan yang sudah pensiun

1. Tunjangan hari raya

Diberikan kepada karyawan pada saat perayaan hari besar agamanya masing-masing

# Dimensi dan Indikator kompensansi

Menurut (Elmi, 2018: 60) dimensi dan indikator kompensansi sebagai berikut :

* + - 1. Kompensansi langsung

Kompensansi secara langsung, dibayarkan pada waktu yang selalu tepat. Indikator kompensansi langsung yaitu :

* + - * 1. Gaji

Berupa uang tunai yang dibayarkann kepada karyawan tiap bulan yang merupakan sebuah balasan dari perusahaan atas pekerjaan yang sudah dilakukan karyawan

* + - * 1. Insentif

Pemberian uang tunai kepada karyawan sebagai penghasilan tambahan karena mampu mencapai target atau melebihi target yang ditetapkan

* + - * 1. Bonus

Memberikan uang tunai diluar gaji kepada karyawan, sebagai bentuk hadiah atas prestasi kerja yang semakin baik

* + - 1. Kompensansi tidak langsung
				1. Tunjangan

Kompensansi yang diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan yang didapatkan selain gaji dan upah. Tunjangan yang diberikan dapat berupa biaya kesehatan, asuransi, dan pensiun

* + - * 1. Cuti

Perusahaan memberi izin karyawan untuk tidak masuk kerja pada waktu tertentu, misalkan cuti tahunan, hari besar, sakit, hamil, serta cuti karena ada kepentingan pribadi yang mendesak

* + - * 1. Asuransi

Pemberian asuransi yang ditawarkan oleh perusahaan untuk menunjang keselamatan dan keamanan pada saat bekerja, misalkan asuransi jiwa, kesehatan, dan kecelakaan

* + - * 1. Fasilitas

Suatu hal yang dapat dinikmati oleh karyawan untuk memberi rasa nyaman saat bekerja dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja guna mencapai tujuan perusahaan. Fasilitas yang disediakan dapat berupa pelatihan, *reward*, alat kerja (komputer, alat tulis kantor, telepon, meja, kursi, dan lainnya) fasilitas musholla, kantin, dan juga kesehatan

# Pengalaman Kerja

1. **Pengertian Pengalaman Kerja**

Menurut (Marnisah, 2019) Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan yang didapatkan melalui suatu proses secara langsung yang dilakukan sehari–hari oleh seorang tenaga kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya

Menurut (Pitriyani, 2020) Pengalaman kerja adalah suatu gambaran yang dilihat dari tingkat karyawan tersebut dapat menguasai pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya pada saat bekerja, dan dapat diukur dari masa kerja serta jenis pekerjaan karyawan

Menurut (Sumantika et al., 2021) Pengalaman kerja adalah seseorang yang memiliki kemampuan serta keterampilan yang lebih unggul dibandingkan dengan seseorang yang baru memasuki masa kerja hal itu terjadi karena seseorang tersebut sudah menguasai aktivitas dan permasalahan yang kadang terjadi di dalam mengerjakan pekerjaannya.

# Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut (Handoko, 2014: 20-21) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut :

* 1. Latar belakang pribadi

Latar belakang pribadi meliputi tingkat pendidikan, pengalaman mengikuti pelatihan, serta pengalaman bekerja untuk melihat pekerjaan yang sudah dilakukan pada lain waktu

* 1. Bakat dan minat *(optitude and interest)*

Untuk melihat minat dan kemahiran yang dimiliki seseorang

* 1. Sikap kebutuhan *(attitudes and needs)*

Bertujuan untuk memperkirakan tanggung jawab dan wewenang seseorang

* 1. Kemampuan – kemampuan analisis dan manipulative

Untuk melihat kemahiram seseorang saat melakukan analisis dan penilaian

* 1. Keterampilan dan kemampuan teknik

Berfungsi untuk mengukur keahlian seseorang yang dilihat dari Teknik pekerjaannya

# Indikator Pengalaman Kerja

Menurut (Pitriyani, 2020) terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan guna mengetahui seorang karyawan sudah memiliki pengalaman kerja yang baik atau belum, beberapa indikator pengalaman kerja meliputi :

* 1. Lama waktu atau masa kerja

Lama waktu atau masa kerja merupakan suatu tolak ukur mengenai durasi lama bekerja yang sudah di jalani oleh

seseorang sehingga dapat menguasai pekerjaan dan mampu menjalani pekerjaan tersebut dengan baik

* 1. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Tingkat pengetahuan mengacu pada suatu rancangan, tujuan, cara, rangkaian konsep atau informasi yang diperlukan oleh karyawan. Pengetahuan dapat merangkap kemampuan untuk mengetahui serta mempraktikan informasi suatu pekerja, sedangkan keterampilan melihat keterampilan fisik yang diperlukan guna memperolej serta melakukan suatu pekerjaan

* 1. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Suatu tingkat seseorang yang dapat menguasai peralatan dan teknik suatu pekerjaan, serta kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu

# Lingkungan Kerja

1. **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut (Iwan et al., 2021: 201) Lingkungan kerja dapat merujuk pada seluruh hal yang berada di tempat bekerja serta mencakup karyawan pada suatu perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan lebih banyak bergantung serta di ciptakan oleh seorang pemimpin, sehingga suasana kerja yang tercipta menjadi lebih baik. Lingkungan kerja di suatu perusahaan harus meliputi struktur tugas, rancangan pekerjaan,

model kepemimpinan, model kerja sama, tersedianya sarana dan prasarana, serta pemberian reward atau imbalan

Menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) Lingkungan kerja adalah sebuah tempat yang dapat membuat karyawan mampu bekerja secara maksimal, sehingga mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana serta target yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja dibedakan menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua hal yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja, serta dapat memberikan pengaruh kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu suatu hal yang berkaitan dengan hubungan kerja, meliputi hubungan kerja dengan atasan, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, serta bawahan. Perusahaan lebih baik mampu memberikan suatu kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung karyawan untuk bekerja sama dengan atasan maupun bawahan, serta mampu menciptakan suasanayang harmonis, berkomunikasi dengan baik, dan mampu untuk mengendalikan diri dengan baik

Menurut (Kasmir, 2019: 192) lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja dapat meliputi tata letak ruangan, sarana dan prasarana, dan hubungan kerja dengan sesama rekan. Apabila dapat menciptakan lingkungan

kerja dengan suasana yang nyaman dan tenang, maka akan menciptakan suasana kerja yang baik, sehingga seorang karyawan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal, namun sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tidak nyaman dan tenang, maka akan berakibat pada hasil pekerjaan yang kurang baik.

# Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap terbentuknya suatu lingkungan kerja. Menurut (Silitonga, n.d.: 67) ada beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan seorang tenaga kerja, sebagai berikut :

* 1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan merupakan hal yang penting di suatu tempat kerja, apabila memiliki penerangan yang baik ditempat kerja maka dapat mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik

* 1. Suhu udara di tempat kerja

Suhu udara merupakan suatu kondisi panas atau dinginnya di tempat kerja

* 1. Bau–bau

Bau-bauan di tempat kerja dianggap merusak konsentrasi karyawan saat bekerja, apabila hal tersebut dibiarkan saja akan berdampak pada kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman

* 1. Tata warna

Penataan warna di tempat kerja harus dipersiapkan dengan baik supaya memberikan keindahan serta suasana yang nyaman

* 1. Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan

Suatu sikap yang di lakukan seorang pimpinan terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan aktivitas pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan, sikap yang bersahabat, saling menghormati, dan saling menghargai menjadi hal yang sangat diperlukan dalam menjalin hubungan antara karyawan dengan pimpinan. Sikap bersahabat yang di ciptakan pimpinan dapat membuat para karyawan menjadi enjoy dan rajin untuk melakukan pekerjaannya

* 1. Hubungan kerja sesama karyawan

Hubungan kerja sesama karyawan sangat di butuhkan saat bekerja. Apabila terjadi konflik dengan sesama rekan kerja hal tersebut dapat memperkeruh suasana dan dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan. Jika karyawan dapat menjalin hubungan yang suportif, saling membantu, dan bekerja sama dengan sesama rekan bekerja, maka dapat meningkatkan semangat kerja dan menjadi lebih produktif dalam mengerjakan

# Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2016: 117) lingkungan kerja memiliki beberapa indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana kerja merupakan sebuah keadaan yang berlangsung di sekitar karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi dalam penyelesaian pekerjaa tersebut.

1. Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Menyediakan fasilitas berarti perusahaan harus mampu menyediakan perlengkapan untuk menunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

1. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas adalah hubungan yang tenang, nyaman dan harmonis dengan sesama rekan kerja

1. Hubungan antara karyawan dengan atasan

Hubungan karyawan dengan atasan dikatakan baik apabila dapat menciptakan hubungan harmonis yang terjadi diantara karyawan dan atasan ditempat kerja.

# Penelitian Terdahulu

* 1. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Arifudin et ail., 2020) berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensansi terhadap Produktivitas Kerja pada PDAM Kabupaten Karawang”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuesioner dan menggunakan alat analisis SPSS. Populasi sebanyak 70 orang dan sampel penelitian 35% dari total populasi yang berjumlah 25 orang. Menurut penelitian ini, penilaian

kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, kompensansi berpengaruh positif terhadap produktivitas, dan keduanya berpengaruh terhadap produktivitas kerja

* 1. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Sopali et ail., 2023) dengan judul ”Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Kota Solok” . Menggunakan teknik dengan analisis regresi berganda, uji t, uji f, dan uji determinasi serta menggunakan SPSS sebagai alat analisis. Populasi penelitian ini merupakan seluruh karyawan PDAM Kota Solok, dengan sampel penelitian sebanyak 51 orang. Teknik pengambilan sampel secara tidak sengaja siapapum yang ditemui oleh peneliti atau *accidental sampling*. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel pengalaman kerja mampu memediasi produktivitas kerja terhadap kompetensi kerja, serta pelatihan mampu memediasi produktivitas kerja terhadap kompetensi kerja pegawai PDAM Solok
	2. Penelitian oleh (Yusuf et ail., 2023) berjudul ”Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo”. Menggunakan uji regresi linier berganda sebagai analisis data, alat analisis menggunakan SPSS. Total populasi pada penelitian ini 155 orang, dengan sampel 55 orang, teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Dari Penelitian menghasilkan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo
	3. Penelitian (Erwin & Rosnadai, 2021) yang berjudul ”Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalao”. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner. Total karyawan penelitian ini berjumlah 179 orang, dengan jumlah sampel 64 orang yang diambil secara *accidental sampling*. Menurut penelitian ini pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan secara bersamaan pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan insentif berpengairuh terhadap produktivitas kerja karyawan
	4. Penelitian (Hamzah et ail., 2023) yang berjudul ”Pengaruh Kompensansi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo” Menggunakan uji regresi linier berganda, SPSS sebagai alat analisis. Populasi penelitian ini sebanyak 180 orang, dengan total sampel penelitian 30% dari populasi sehingga diperoleh 54 orang karyawan. Penelitian ini menunjukan bahwa kompensansi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai PDAM Kota Gorontalo
	5. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Osman & Milenia, 2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Royal Palm Cingkareng“ penelitian ini melakukan pengolahan data dengan metode pengujian

*structural ecuation modelling (SEM)* untuk mengetahui hubungan variabel yang diteliti, menggunakan SmartPLS 3 sebagai alat analisis. Populasi pada penelitian ini yaitu berjumlah 80 orang, dengan jumlaih sampel sebanyak 67 orang, teknik pengambilan sampel *simple raindom saimpling*. Penelitian ini memberitahu bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

* 1. Penelitian yang dilakukan oleh (Trisnawaty & Parwoto, 2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi I PT JS Jakarta). Penelitian ini menggunakan SPSS 22. Total karyawan PT JS Jakarta berjumlah 520 orang, dengan jumlah sampel 84 orang, *proportionate stratified random sampling* digunakan untuk pengambilan sampel. Penelitian ini memberi pengetahuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan beban kerja berpengaruh terhaidaip produktivitas kerja karyawan
	2. Dalam penelitian (Nangoy et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado”. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menentukan pengaruh variabel yang diteliti. Total seluruh karyawan berjumlah 109 orang, dengan sampel yang diambil sebanyak 85 orang. Penelitian ini memberikan hasil secara parsial

motivasi kerja, pengalaman kerja, dan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, motivasi berpengaruh terhadap produktivitas, pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas, dan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas

* 1. Penelitian (Rumahlaiselan & Wenas, 2018) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensansi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado”. Menggunakan alat analisis SPSS 2018. Total populasi pada penelitian ini yaitu 166 orang, menggunakan sampel sampel jenuh karena seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini menunjukan bahwa secara bersamaan pelatihan dan kompensansi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, secara individu kompensansi berpengaruh terhadap produktivitas dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
	2. Penelitian yang dilakukan oleh (Sumajow Elisa Nurisa et al., 2018) berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara”. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, alat analisis SPSS 23. Secara keseluruhan karyawan berjumlah 268 orang, dengan sampel sebanyak 160 orang, teknik pengambilan sampel secara *proportionail raindom saimpling*. Dari penelitian ini menunjukan secara parsial maupun simultan karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dain disiplin kerja

berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Sulawesi Utara

# Tabel 5

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | NAMAPENELITI | JUDULPENELITIAN | HASILPENELITIAN | PERSAMAAN /PERBEDAAN |
| **1.** | (Arifudin et al., 2020) | Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensansi terhadap Produktivitas Kerja pada PDAMKabupaten Karawang | Penelitian ini menghasilkan bahwa penilaian kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, kompensansi berpengaruh positif terhadap produktivitas, dan secara simultan penilaian kerja dengan kompensansi berpengaruh terhadap produktivitas Kerja | Persamaan pada penelitian Arifudin dengan penelitian saya yaitu jenis penelitian kuantitatif, menggunakan kompenansi sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat, serta melakukan penelitian di PDAM, yang membedakan penelitian yang dilakukan arifudin dengan penelitian. saya yaitu hanya menggunakan 3 Variabel, jumlah sampel pada penelitian ini Sebanyak 25 orang yang di dapatkan dari 35% dari jumlah populasi, serta perbedaanpada Lokasi |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **2.** | (Sopali et al., 2023) | Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Kota Solok | Hasil dari penelitian ini yaitu variabel pengalaman kerja mampu memediasi produktivitas kerja terhadap kompetensi kerja, serta pelatihan mampu memediasi produktivitas kerja terhadap kompetensi kerja pegawai PDAM Solok | Penelitian yang dilakukan oleh Sopali memiliki Penelitian yang dilakukan oleh Sopali memiliki kesamaan dengan penelitian saya yaitu jenis penelitian kuantitaif, menggunakan variabel bebas pengalaman kerja dan variabel terikat produktivitas kerja, menggunakan*accidental sampling* sebagai metode pengumpulan sampling, serta menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dan meneliti di PDAM. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya yaitu hanya menggunakan 3 variabel, menggunakan variabel kompetensi sebagai mediasi dan lokasi kota dilakukannyapenelitian. |
| **3.** | (Yusuf et al., 2023) | Pengaruh Lingkungan Kerja terhadapProduktivitas | Penelitian ini memberikan hasil bahwalingkungan kerja | Penelitian yang dilakukan ole Yusuf memiliki kesamaandengan penelitian |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Kerja Pegawai Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo | berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Limutu | saya yaitu jenis penelitian kuantitatif, menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan variabel terikat produktivitas kerja, menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dan tempat penelitian di PDAM. Perbedaan pada penelitian ini yaitu hanya menggunakan 1 variabel X, teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, serta perbedaan pada kota tempatpenelitian. |
| **4.** | (Erwin & Rosnaida, 2021) | Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalao | Penelitian ini memberikan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, insentif berpengaruh terhadap produktivitas | Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian saya yaitu jenis penelitian sebagai variabel terikat, menggunakan*accidental sampling* sebagai teknik pengambilan sampel, menggunakan kuesioner sebagaiteknik pengumpulan |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | kerja karyawan di PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalao | data dan obyek penelitian di PDAM. Perbedaan pada penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas (X) kepuasan kerja dan insentif, serta lokasi kota tempatpenelitian |
| **5.** | (Hamzah et al., 2023) | Pengaruh Kompensansi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo | Penelitian ini memberikan hasil bahwa kompensansi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai PDAM Kota Gorontalo | Penelitian yang dilakukan oleh Hamzah memiliki kesamaan dengan penelitian saya yaitu jenis penelitian kuantitatif, menggunakan kompensansi sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat, pengumpulan data menggunakan kuesioner dan melakukan penelitian di PDAM. Perbedaan pada penelitian ini yaitu hanya menggunakan 2 variabel yang diteliti, teknik pengambilan sampel yang digunakan, dan lokasi kotapenelitian |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **6.** | (Osman & Milenia, 2022) | Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Royal Palm Cingkareng | Penelitian ini menghasilkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja | Penelitian yang dilakukan oleh Osman memiliki kesamaan dengan penelitian saya yaitu jenis penelitian kuantitaif, menggunakan variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebas (X) dan variabel produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y), menggunakan jenis penelitian kuantitatif, mengumpulkan data menggunakan kuesioner.Perbedaan pada penelitian ini yaitu perbedaan pada obyek tempat yaitu di hotel, hanya menggunakan 3 variable, alat analisis yang digunakan yaitu SmartPLS, melakukan pengolahan data dengan metode pengujian *structural ecuation modelling (SEM)* untuk mengetahuihubungan variabel |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | yang diteliti, dan menggunakan *simple random sampling* sebagai teknik pengambilansampel. |
| **7.** | (Trisnawaty & Parwoto, 2021) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi I PT JS Jakarta | Penelitian ini menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan | Penelitian yang dilakukan Trisnawaty memiliki kesamaan dengan penelitian saya yaitu jenis penelitian kuantitatif, menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X) dan variabel produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y), menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data, serta menggunakan SPSS sebagai alat analisis. Perbedaan pada penelitian ini yaitu obyek penelitian dilakukan di PT JS.Jakarta, menggunakan *proportionate**stratified random sampling* sebagai teknik pengambilansampel, serta hanya |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | menggunakan 3variabel |
| **8.** | (Nangoy et al., 2020) | Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Manado | Penelitian ini menghasilkan bahwa secara parsial motivasi kerja, pengalaman kerja, dan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, motivasi berpengaruh terhadap produktivitas, pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas, dan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas | Penelitian yang dilakukan oleh Nangoy memiliki kesamaan dengan penelitian saya yaitu menggunakan variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan variabel produktivitas kerja sebagai variabel terikat, menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data, serta jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif.Perbedaan penelitian ini yaitu Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling, menggunakan variabel bebas (X1) Motivasi Kerja, dan X2) stress kerja, serta perbedaan pada obyekpenelitian. |
| **9.** | (Rumahlai & Wenas, 2018) | Pengaruh Pelatihan dan Kompensansiterhadap | Penelitian ini menghasilkan bahwa secarasimultan | Penelitian yang dilakukan oleh Rumahlaiselan &Wenas dengan |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado | pelatihan dan kompensansi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, secara parsial kompensansi berpengaruh terhadap produktivitas dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas Karyawan | penelitian saya yaitu menggunakan kompensansi sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat, jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.Perbedaan pada penelitian yaitu teknik sampel yang digunakan menggunakan sampel jenuh, menggunakan variabel pelatihan sebagai X1 dan hanya menggunakan total 3 variabel, serta perbedaan padaobyek penelitian. |
| 10**.** | (Sumajow Elisa Nurisa et al., 2018) | Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah | Penelitian ini menghasilkan bahwa secara parsial maupun simultan karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitaskerja pegawai di | Penelitian yang dilakukan oleh Sumajow Elisa Nurisa memiliki kesamaan dengan penelitian saya yaitu menggunakan kompensansi sebagai variabel bebas dann produktivitas kerja sebagai variabelterikat, |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Provinsi Sulawesi Utara | Dinas Pendidikan Sulawesi Utara | menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data, serta menggunakan jenis penelitian kuantitatif.Perbedaan penelitian ini yaitu terletak pada teknik pengambilan sampel yang menggunakan *random sampling,* menggunakan karakteristik individu sebagai variabel X1 dan disiplin kerja sebagai variabel X3, serta perbedaan pada obyekpenelitian. |

Sumber : Tahun 2023

# Kerangka Pemikiran Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2022 : 60) kerangka berpikir merupakan sebuah model konseptual yang menjelaskan mengenai bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang sudah diidentifikasi sebagai suatu masalah yang penting. Kerangka berpikir dapat dikatakan baik apabila mampu menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teori memerlukan penjelasan mengani hubungan antara variabel independent dan variabel dependen.

* 1. Kompensansi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2020: 118) kompensansi merupakan seluruh penghasilan yang berupa financial, barang secara direct maupun indirect yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai bentuk balas jasa atas hasil yang diberikan kepada perusahaan. Maka dari itu, apabila seorang karyawan diberi kompensansi sebagai bentuk balas jasa atas hasil yang telah diberikan kepada perusahaan, hal tersebut membuat karyawan merasa dihargai atas jerih payah yang telah dilakukannya, sehingga membuat karyawan menjadi lebih loyal terhadap perusahaan serta dapat meningkatkan produktivitas kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Arifudin et al., 2020), (Rumahlaiselan & Wenas, 2018), (Hamzah et al., 2023) memberikan hasil bahwa kompensansi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

* 1. Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak, serta masa kerja yang lama, dapat membuktikan bahwa karyawan tersebut memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih dibandingkan dengan karyawan yang belum memiliki pengalaman serta masa kerja yang singkat. Hal ini serupa dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Pitriyani, 2020) bahwa pengalaman kerja merupakan suatu gambaran yang dilihat dari tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan pada saat bekerja dan dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Nangoy et al., 2020), (Osman & Milenia, 2022), (Erwin & Rosnaida, 2021), (Sopali et al., 2023) memberikan hasil bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja seorang karyawan

* 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja

karyawan. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) Lingkungan kerja merupakan sebuah tempat yang dapat membuat karyawan untuk bekerja secara optimal, sehingga mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana serta target yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Apabila perusahaan mampu memberikan fasilitas serta lingkungan yang nyaman dan aman, dapat membuat karyawan merasa lebih bersemangat sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf et al., 2023), (Sumajow Elisa Nurisa et al., 2018), dan (Trisnawaty & Parwoto, 2021) memberikan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan

Dari pernyataan tersebut, maka dapat diuraikan melalui gambar kerangka berpikir pada penelitian ini sebagai berikut :

# Keterangan :

**Gambar I**

# Kerangka Berpikir Konseptual

**H1**

**H2**

**H3**

**H4**

Lingkungan Kerja

: Garis Simultan

 : Garis Parsial

Produktivitas Kerja

Pengalaman Kerja

Kompensansi

# Hipotesis

Perumusan hipotesis merupakan bagian ketiga dalam penelitian, seteleh peneliti mengemukakan landasan teori pemikiran konseptual. Menurut (Sugiyono, 2022: 63) hipotesis berarti dugaan sementara untuk masalah penelitian. Disebut sementara karena jawaban yang diperoleh didasarkan pada sebuah teori yang relevan, belum sesuai dengan fakta-fakta empiris yang dikumpulkan melalui penelitian.

Dari tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran konseptual, maka peneliti membuat hipotesis dari permasalahan yang akan diteliti, yaitu :

H1 = Kompensansi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Perusuhaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tegal

H2 = Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tegal

H3 = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tegal

H4 = Kompensansi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah AIir Minum (PDAM) Kota Tegal

# BAB III

**METODE PENELITIAN**

# Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2022: 30) metode ini disebut sebagai kuantitatif karena data penelitian yang digunakan dijelaskan menggunakan dalam bentuk angka dan menggunakan analisis statistik. Penelitian ini dikatakan kuantitatis karena berasal dari hasil perhitungan atau pengukuran yang dijabarkan dengan angka tekait dengan kompensansi kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan melalui kuesioner.

# Populasi dan Sampel

* 1. **Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2022: 80) populasi didefinisikan sebagai penarikan kesimpulan yang mencakup obyek atau subjek, yang memiliki kualitas dengan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian menarik kesimpulan. Total karyawan PDAM Kota Tegal berjumlah 140 orang. Tetapi, populasi penelitian ini menggunakan karyawan bidang teknik Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) dengan status kepegawaian sebagai karyawan tetap yang berjumlah 30 orang.

# Tabel 6

**Jumlah Populasi Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Nama Unit Kerja | Jumlah (orang) |
| 1. | Staf distribusi dan transmisi | 17 |
| 2. | Staf Perencana dan Pengawasan | 2 |
| 3. | Staf Peralatan dan Bangunan | 5 |
| 4. | Staf Sumber | 6 |
| **Jumlah** | **30** |

Sumber : PDAM Kota Tegal 2024

# Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022: 81) sampel merupakan bagian dari sebuah populasi yang ada pada sebuah tempat penelitian. Apabila jumlah populasi banyak, peneliti tidak mungkin menjadikan seluruh populasi tersebut sebagai responden karena terbatasnya dana, waktu, atau tenaga yang tersedia, sehingga peneliti dapat menggunakan sampel untuk dijadikan sebagai responden. Maka dari itu, sampel yang diambil harus dapat menggambarkan populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini teknik sampling jenuh digunakan sebagai teknik pengambilan sampel, karena menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yang berjumlah 30 orang (Sugiyono, 2022: 85).

# Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

* 1. **Definisi Konseptua**

Dalam penelitian, istilah definisi konseptual mengacu pada gagasan yang digunakan untuk menjelaskan definisi variabel yang didasarkan pada teori dan memiliki indikator yang jelas dalam masalah yang akan diteliti. Berikut adalah definisi konseptual dari masing-masing variabel penelitian ini :

* + 1. Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017: 102) mengemukakan bahwa produktivitas merupakan sebuah sikap mental. Sikap mental yang selalu memperbaiki apa yang sudah ada dan percaya bahwa seseorang dapat bekerja lebih baik hari ini daripada hari sebelumnya. Tingkat produktivitas tinggi pada karyawan dapat berdampak positif bagi perusahaan karena ketika karyawan dapat bekerja dengan produktif, dapat meningkatkan keuntungan perusahaan

* + 1. Kompensansi

Menurut (Elmi, 2018: 83) kompensansi didefinisikan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi di dalam sebuah perusahaan kepada karyawan dapat berupa *financial* maupun *non financial*, pada periode waktu yang tetap

* + 1. Pengalaman Kerja

Menurut (Pitriyani, 2020) Pengalaman kerja diartikan sebagai suatu gambaran yang dilihat dari tingkat karyawan tersebut dapat menguasai pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya pada saat bekerja, dan dapat diukur dari masa kerja serta jenis pekerjaan karyawan

* + 1. Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2016: 12) lingkungan kerja merupakan sebuah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tanggungjawabnya dan juga dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

# Definisi Operasional

Menurut (Suliyanto, 2018) operasional variabel di dalam penelitian merupakan definisi terkait variabel yang dibuat berdasarkan karakteristik variabel yang dapat diteliti. Variabel operasional dalam penelitian ini, yaitu Kompensansi (X1), Pengalaman Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Produktivitas Kerja (Y)

# Tabel 7

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No. Item** | **Skala** | **Sumber** |
| Produktivitas | Kemampuan | Menguasai | 1,2 | Likert | (Sutrisno, |
| Kerja (Y) |  | pekerjaan |  |  | 2017: 104- |
|  |  |  |  |  | 105) |
| Keterampilan | 3 | Likert |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Tanggung Jawab | 4 | Likert |  |
| Hasil yang dicapai | Sesuai target | 5,6 | Likert |
| Hasil terbaik | 7 | Likert |
| Sungguh- sungguh | 8 | Likert |
| Semangat kerja | Pekerjaan selesai tepat waktu | 9 | Likert |
| Bersedia lembur | 10 | Likert |
| Bangga dengan pekerjaan | 11 | Likert |
| Pengembang anDiri | Pengembangan karir pegawai | 12 | Likert |
| Pelatihan | 13 | Likert |
| Mutu | Sesuai ketentuan perusahaan | 14 | Likert |
| Efisiensi | Menjaga tepat waktu | 15 | Likert |
| Kompensansi (X1) | Kompensansi Financal | Gaji | 1,2 | Likert | (Elmi, 2018: 93) |
| Insentif | 3,4 | Likert |
| Bonus | 5 | Likert |
| Kompensansi*Non**Financial* | Tunjangan | 6,7 | Likert |
| Cuti | 8 | Likert |
| Asuransi | 9 | Likert |
| Fasilitas | 10 | Likert |
| Pengalaman Kerja (X2) | Lama Waktu Kerja | Lama waktu memudahkan kerja | 1 | Likert | (Pitriyani, 2020) |
| Optimis dalam bekerja | 2 | Likert |
| Pengetahuan | Memiliki pengetahuan | 3 | Likert |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | mengenai pekerjaan itu |  |  |  |
| Pengetahuan Memiliki pengalaman kerja pada bidang tersebut | 4 | Likert |
| Keterampilan | Memiliki keterampilan | 5 | Likert |
| Memiliki inovatif | 6 | Likert |
| Tingkat penguasaan | Menguasai bidang pekerjaan | 7 | Likert |
| Target | Dapat menyelesaikan sesuai dengan target | 8 | Likert |
| Lingkungan Kerja (X3) | Lingkungan Kerja Fisik | Suasana kerja | 1, 2,3, 4 | Likert | (Nitisemit o, 2016:15) |
| Tersedianya fasilitasuntuk pegawai | 5,6 | Likert |
| LingkunganKerja Non Fisik | Hubungan dengan rekan kerja | 7,8,9 | Likert |
| Hubungan antara karyawan dengan atasan | 10,11,12,13 | Likert |

Sumber : 2023

# Metode pengumpulain Daitai

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan beberapa metode sebagai berikut :

# Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2022: 142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi item pertanyaan atau

pernyataan tertulis kepada para responden untuk memperoleh jawaban dari masing-masing pernyataan yang sudah disusun, dan juga merupakan teknik pengumpulan data yang paling efektif apabila peneliti ingin mendapatkan jawaban yang pasti terkait variabel yang akan diidentifikasi dan dapat memahami apa yang diharapkan oleh para responden. Jenis data yang digunakan yaitu data primer sehingga peneliti memberikan kuesioner secara langsung kepada para responden. Untuk memperoleh data yang diharapkan, peneliti dapat menggunakan skala likert untuk memberikan nilai terhadap jawaban para responden.

Dalam penelitian kuantitatif, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Skor dapat diberikan adalah sebagai berikut :

# Tabel 8

**Skailai Likert**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Skala | Jawaban | Skor |
| ST | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| N | Netral | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber : (Sugiyono, 2022)

Angka 5 (lima) menunjukan responden sangat setuju, dan memberikan tanggapan yang positif terhadap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan. Sedangkan angka 1 (satu) berarti sangat tidak setuju, serta menunjukan bahwa responden memberikan

tanggapan yang bersifat negative terhadap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan

# Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2022) Wawancara di dalam sebuah penelitian, dilakukan untuk mengumpulkan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, ingin mengetahui tentang responden lebih mendalam dan jumlah responden. Wawancara pada penelitian ini dilakukan tidak terstruktur atau terbuka, dimana peneliti bebas untuk berbicara secara luas dan mendalam dengan mengajukan beberapa pertanyaan sehingga memperoleh informasi terkait permasalahan yang akan diteliti dan juga meminta izin untuk pengumpulan data

# Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

* 1. **Uji Validitas**

Menurut (Ghozali, 2018) Uji Validitas digunakan untuk menguji sah atau valid dari sebuah instrumen pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner. Kuesioner dapat dinyatakan sah atau valid apabila mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner tersebut.

(AIrikunto, 2019) berpendapat untuk menguji validitas dapat dilakukan dengan rumus *correlation product moment* sebagai berikut :

*rXY* = 𝑛 ∑𝑋𝑌−( ∑𝑋). (∑𝑌)

√{ 𝑛 (∑ 𝑋2)−(∑ 𝑋)2} . {𝑛(∑𝑌2)−(𝑌)2}

Keterangan :

rXY = Koefisien korelasi r pearson n = Jumlah sampel

X = Variabel bebas Y = Variabel Terikat

Pada penelitian ini, program SPSS 26 digunakan untuk melakukan pengujian validitas. *Degree of freedom* (df) penelitian ini = 30 dan Tingkat signifikansi 5% maka nilai r hitung = 0,361. Kriteria dalam pengujian validitas, dapat dinyatakan valid jika nilai r hitung > r tabel, sedangkan apabila r hitung ˂ r tabel maka item pernyataan dalam sebuah intrumen tidak valid. Instrumen yang tidak valid dapat dihapus atau di ubah

# Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozaili, 2018) Reliabilitas adalah alat untuk menguji suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dianggap reliabel atau handal apabila responden dapat menjawab pertanyaan atau pernyataan dengan konsisten atau tidak berubah dari waktu ke waktu. Sedangkan menurut (Arikunto, 2019) sebuah instrumen dapat dipercayai apabila instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpulan data sudah terbukti reliabel, karena pernyataan yang sudah reliabel berarti data tersebut dipercaya. Rumus *cronbaich ailpha* digunakan untuk pengujian reliabilitas*i* sebaigaii berikut :

r =( 𝑘

𝑘−1

) (1 − ∑𝜎 ² )

𝜎²1

|  |  |
| --- | --- |
| Keterangan :r = Reliabilitas instrumen k = Banyaknya instrumen | ∑σb² = Jumlah varian butir σ²1 = Varian total |

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dibantu dengan software SPSS 26. Nilai *Cronbach alpha* digunakan untuk mengetahui relibailitas instrumen, jika nilai *Cronbach alpha* > 0.60, instrumen pada kuesioner dianggap reliabel.

# Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dan analisis deskriptif yang bertujuan untuk mengolah data yang masih mentah agar lebih mudah untuk dipahami. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

# Metode Suksesif Interval (MSI)

MSI adalah proses mengubah data yang masih berskala ordinal menjadi data berskala interval. Data yang diperoleh dari hasil angket masih berbentuk data ordinal sehingga harus di ubah terlebih dahulu menjadi data interval melalui MSI *(Method of Succsessif Inteval).*

Menurut (Suliyanto, 2018: 142-145) beberapa langkah untuk mengubah data ordinal menjadi interval menggunakan MSI sebagai berikut :

* + 1. Perhatikan setiap poin jawaban dari kuesioner yang didistribusikan
		2. Menentukan jumlaih oraing yaing memperoleh nilaii 1,2,3,4,5 (dengain 5 jaiwaibain) hal itu disebut dengain frekuensi
		3. Mengitung proporsi dengan membagi frekuensi per poin jawaban dengan total seluruh responden
		4. Hitung proporsi keseluruhain dengan menjumlahkan nilai proporsi pada tiap kolom skor secara urut
		5. Hitung nilai Z untuk setiap poin tanggapan dengan menggunakan tabel kumulatif kurva normal berdasarkan pada nilai frekuensi kumulatif yang telah diperoleh dengan peraturan sebagai berikut :
			1. Memperkirakan proporsi kumulatif (PK) menyebar dengan sesuai dengan sebaran normal baku (Z)
			2. Nilai PK = 1 – PKₙ (n = 1,2,…,5) digunakan jika nilai proporsi kumulatif (PK) > 0,5
		6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z dengan menggunakan tabel ordinat kurva normal. Nilai skala dapat ditemukan dengan menerapkan rumus :

Scala value = ( 𝐷𝑒𝑛𝑐𝑖𝑡𝑦 𝑎𝑡 𝑙𝑜𝑤𝑒𝑟 𝑙𝑖𝑚𝑖𝑡)−(𝐷𝑒𝑛𝑐𝑖𝑡𝑦 𝑎𝑡 𝑢𝑝𝑝𝑒𝑟 𝑙𝑖𝑚𝑖𝑡) (𝐴𝑟𝑒𝑎 𝑏𝑒𝑙𝑜𝑤 𝑢𝑝𝑝𝑒𝑟 𝑙𝑖𝑚𝑖𝑡)−(𝐴𝑟𝑒𝑎 𝑏𝑒𝑙𝑜𝑤 𝑙𝑜𝑤𝑒𝑟 𝑙𝑖𝑚𝑖𝑡)

Keteraingain :

*Density at Lower Limit* : Kepadatan batas bawah

*Density at Upper Limit* : Kepadatan batas atas

*Area Below Upper Limit* : Wilayah di bawah batas atas

*Area Below Lower Limit* : Daerah dibawah batas bawah

* + 1. Setelah mendapatkan *Scala Value* nilai skala ordinal ke interval, langkah berikutnya adalah mengubah nilai SV yang nilainya paling kecil (harga negatif yang terbesar) menjadi sama dengan

1 (satu). Nilai transformasi dihitung dengan rumus sebagai berikut :

Y = SV = [*SV min*] + 1

Nilai yang diperoleh merupakan skala interval setelah mendapatkan nilai *Transformed Scala Value*

# Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diujikan untuk menentukan apakah model analisis regresi yang digunakan untuk penelitian ini layak atau tidak. Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

* + 1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018: 161) Uji normalitas diujikan untuk menentukan apakah di dalam regresi, terdapat variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal. Diketahui bahwa uji t dan uji f berasumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, jika melanggar asumsi ini maka uji statistik tidak valid walaupun pada jumlah sampel yang kecil. Analisis grafis serta uji

statistic adalah dua metode untuk menentukan apakah residual berdistribusi normal

* + 1. Uji Multikolonieritais

Menurut (Ghozaili, 2018: 107-108) Uji Multikolonieritais diujikain untuk mengetaihui aipaikaih didailaim regresi terdaipait korelaisi aintair vairiaibel bebais (independen). Model regresi dikaitaikain baiik aipaibilai tidaik terjaidi korelaisi diaintairai vairiaibel dependen dain independen. Tetaipi, aipaibilai vairiaibel bebais (independen) berkorelaisi, maikai vairiaibel-vairiaibel ini tidaik ortogonail. Vairiaibel ortogonail merupaikain istilaih untuk vairiaibel independent yaing nilaii koleraisinyai dengain sesaime vairiaibel independent saimai dengain nol. Untuk mengetaihui terdaipait multikolonieritais aitaiu tidaik didailaim model regresi aidailaih dengain melihait dairi (1) nilaii toleraince dain laiwainnyai, (2) *vairiaince inflaition faictor* (VIF). Keduai ukurain ini menunjukain setiaip vairiaibel independent mainaikaih yaing dijelaiskain oleh vairiaibel independent laiinnyai. Dailaim pengertiain sederhainai setiaip vairiaibel independent menjaidi vairiaibel dependen

dain diregres terhaidaip vairiaible independen yaing laiinnyai.

Jaidi, nilaii toleraince yaing rendaih saimai dengain nilaii VIF tinggi (kairenai VIF= 1/Toleraince). Nilaii cut off yaing paidai umumnyai digunaikain untuk memberi taihu aidainyai multikolonieritais aidailaih dengain nilaii Toleraince ≤ 0,10 aitaiu VIF ≥10

* + 1. Uji Heteroskedaistisitais

Menurut (Ghozaili, 2018: 137) Uji Heteroskedaistisitais diujikain dengain tujuain untuk mengetaihui aipaikaih paidai model regresi terjaidi ketidaiksaimaiain vairiaince dairi residuail saitu pengaimaitain ke pengaimaitain laiinnyai. AIpaibilai vairiaince dairi residuail saitu pengaimaitain ke pengaimaitain laiin tetaip, maikai disebut dengain homokedaistisitais, tetaipi sebailiknyai aipaibilai haisil observaisi berbedai hail tersebut merupaikain heterokedaistisitais. Model regresi yaing baiik aidailaih yaing homokedaistisitais aitaiu tidaik terjaidi heteroskedaistisitais.

# AInailisis Regresi Linier Bergaindai

Menurut (Ghozaili, 2018) ainailisis regresi linier bergaindai digunaikain untuk mengetaihui suaitu airaih dain pengairuh paidai vairiaibel bebais terhaidaip vairiaibel terikait. Haisil dairi ainailisis regresi linier bergaindai aikain menguji seberaipai besair pengairuh kompensainsi kerjai, pengailaimain kerjai, dain lingkungain kerjai terhaidaip produktivitais kerjai. Berikut ini merupaikain persaimaiain regresi linier bergaindai :

Ŷ = ai + β₁X₁ + β₂X₂ + β₃X₃ + e

Keteraingain :

|  |  |
| --- | --- |
| Ŷ = Produktivitais Kerjaiai = Konstaintaiβ ₁,₂.₃ = Koefisien Regresi | X1 = Kompensainsi Kerjai X2 = Pengailaimain KerjaiX3 = Lingkungain Kerjai |

# Uji Hipotesis

Uji hipotesis diujikain dengain tujuain untuk mengetaihui aipaikaih aidai pengairuh signifikain sertai daipait dipercaiyai aintairai vairiaibel independent dengain vairiaibel dependen.setelaih itu, daipait diaimbil kesimpulain untuk menerimai aitaiu menolaik hipotesis yaing telaih diaijukain :

# Uji t (Uji Pairsiail)

Menurut (Ghozaili, 2018: 98-99) Uji t dilaikukain untuk menguji signifikainsi vairiaisi aintairai hubungain vairiaibel independen dengain dependen, aipaikaih vairiaibel independent kompensainsi kerjai, pengailaimain kerjai, dain lingkungain kerjai berpengairuh secairai individuail terhaidaip vairiaibel dependen yaiitu produktivitais kerjai. Laingkaih untuk pengujiain pairsiail aitaiu uji t yaiitu sebaigaii berikut :

1. Formulaisi Hipotesis I
	1. Rumusain hipotesis untuk vairiaibel Kompensainsi Kerjai terhaidaip Produktivitais Kerjai Kairyaiwain. PDAIM Kotai Tegail

H₀ : β₁ = 0, Kompensainsi Kerjai tidaik berpengairuh terhaidaip Produktivitais Kerjai kairyaiwain PDAIM Kotai Tegail

Hai : β₁ ≠ 0, Kompensainsi Kerjai berpengairuh terhaidaip Produktivitais Kerjai Kairyaiwain PDAIM Kotai Tegail

* 1. Rumusain hipotesis untuk vairiaibel Pengailaimain Kerjai terhaidaip Produktivitais Kerjai kairyaiwain. PDAIM Kotai Tegail

H₀ : β₂ = 0, Pengailaimain Kerjai tidaik berpengairuh terhaidaip Produktivitais kerjai Kairyaiwain PDAIM Kotai Tegail

Ha : β₂ ≠ 0, Pengailaimain Kerjai berpengairuh terhaidaip Produktivitais Kerjai Kairyaiwain PDAIM Kotai Tegail

* 1. Rumusain hipotesis untuk vairiaibel Lingkungain Kerjai terhaidaip Produktivitais Kerjai Kairyaiwain PDAIM Kotai Tegail H₀ : β₃ = 0, Lingkungain Kerjai tidaik berpengairuh terhaidaip Produktivitais Kerjai Kairyaiwain PDAIM Kotai Tegail

Hai : β₃ ≠ 0, Lingkungain Kerjai berpengairuh terhaidaip Produktivitais Kerjai Kairyaiwain PDAIM Kotai Tegail

1. Menentukain tairaif signifikain

Tairaif signifikain merupaikain baitais tolerainsi untuk menerimai sebuaih kesailaihain dairi haisil hipotesis terhaidaip nilaii pairaimeter solusinyai. Tingkait kepercaiyaiain yaing digunaikain aidailaih 95% aitaiu tairaif siginifikain 5% (α = 0,05)

1. Kriteriai Pengujiain

Kriteriai untuk menerimai aitaiu menolaik hipotesis aidailaih : H₀ diterimai jikai -t taibel ≤ t hitung ≤ t taibel

H₀ ditolaik jikai -t hitung ≤ -t taibel aitaiu t hitung ≥ t taibel



# Gaimbair 2

**Kurvai Penerimaiain aitaiu Penolaikain Hipotesis paidai Uji t**

1. Menghitung nilaii t hitung

Kesailaihain staindair estimaisi (staindaird error of estimaite) diberi simbol Se yaing daipait ditentukain dengain menggunaikain rumus sebaigaii berikut :

Sʏ. = √∑ 𝑌2− 𝛼.∑ 𝑌−𝑏.∑ 𝑋𝑌

𝑛−2

Untuk menguji keberairtiain ainailisis regresi tersebut, maikai daipait dihitung dengain rumus sebaigaii berikut :

Sb = 𝑆𝑌.𝑋

√∑𝑋2−∑(𝑋)²

𝑛

Menentukain nilaii t hitung dengain formulaisi sebaigaii berikut

t hitung = 𝑏−𝛽

𝑆𝑏

Keteraingain :

b = Nilaii pairaimeter

Sb = *Staindaird error of the regression coefficient*

Sy.x. = *Staindaird error of estimaite*

1. Kesimpulain :

H₀ = diterimai aitaiu ditolaik

# Uji F (Uji Simultain)

Uji F diujikain secairai signifikain untuk vairiaibel Kompensainsi Kerjai, Pengailaimain Kerjai, dain Lingkungain Kerjai aipaikaih memiliki pengairuh secairai simultain terhaidaip Produktivitais Kerjai Kairyaiwain paidai Perusaihaiain Daieraih AIir Minum (PDAIM) Kotai Tegail dengain

membaindingkain F hitung dengain F taibel yaing memiliki tingkait signifikain 5% ( ai = 0,05)

1. Uji Hipotesis

H₀ = β₁, β₂, β₃ = 0 Kompensainsi Kerjai, Pengailaimain Kerjai dain Lingkungain Kerjai tidaik berpengairuh terhaidaip Produktivitais Kerjai Kairyaiwain PDAIM Kotai Tegail

Hai = β₁, β₂, β₃ ≠ 0 Kompensainsi Kerjai, Pengailaimain Kerjai, dain Lingkungain Kerjai berpengairuh terhaidaip Produktivitais Kerjai Kairyaiwain PDAIM Kotai Tegail

1. *Level Of Significaince*

*Level Of Significaince* untuk mengetaihui signifikainsi dairi koefisien korelaisi yaing diperoleh, menggunaikain Tingkait signifikain sebesair 0,05 aitaiu (α = 5%)

1. Kriteriai Uji

Kriteriai Pengujiain Hipotesis :

* 1. Jikai nilaii F hitung > F taibel, H₀ = ditolaik

AIrtinyai, terdaipait pengairuh secairai signifikain aintairai vairiaibel Kompensainsi Kerjai, Pengailaimain Kerjai, dain Lingkungain Kerjai terhaidaip Produktivitais Kerjai Kairyaiwain

* 1. Jikai nilaii F hitung ˂ F taibel, H₀ = diterimai

Airtinyai, tidaik aidai pengairuh secairai signifikain aintairai vairiaibel Kompensainsi Kerjai, Pengailaimain Kerjai, dain Lingkungain Kerjai terhaidaip Produktivitais Kerjai Kairyaiwain



# Gaimbair 3

**Kurvai Penerimaiain dain Penolaikain Hipotesis Uji F**

1. Menghitung nilaii F

Menentukain nilaii f hitung dengain formulaisi sebaigaii berikut : F hitung = 𝑅2/ (𝑛−1)

(1−𝑅2)/(𝑛−𝑘)

Keteraingain :

R² = Koefisien Determinaisi n = Jumlaih Daitai

k = Jumlaih Vairiaibel Independen

1. Kesimpulain

H₀ = diterimai aitaiu ditolaik

# Koefisien Determinaisi (R²)

Koefisien determinaisi (R²) digunaikain untuk mengetaihui terdaipait pengairuh yaing sempurnai aitaiu tidaik, yaing menunjukain aipaikaih perubaihain vairiaibel bebais (kompensainsi kerjai, pengailaimain kerjai, dain lingkungain kerjai) diikuti oleh vairiaibel terikait (produktivitais kerjai) paidai proporsi yaing saimai. Nilaii koefisien determinaisi aintairai 0 saimpaii dengain 1. Selaiin itu, nilaii R² yaing kecil menunjukain kemaimpuain vairiaibel independen dailaim menjelaiskain vairiaisi vairiaibel dependen saingait terbaitais. Nilaii yaing

mendekaiti 1 berairti menunjukain vairiaibel independen haimpir memberikain seluruh informaisi yaing dibutuhkain untuk melaikukain prediksi paidai vairiaisi dependen (Ghozaili, 2018). rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

*D* = r² x 100%

Keteraingain :

D = Koefisien Determinaisi r = Nilaii Koefisien Korelaisi

Menurut (Widarjono, 2017) salah satu yang menjadi permasalahan pada penggunaan koefisien determinasi R² yaitu nilai R² selalu naik jika menambah variabel independen walaupun penambahan pada variabel independen belum tentu memiliki suatu kebenaran terhadap teori ekonomi ataupun logika ekonomi. Para ahli ekonometrika memberikan alternatif lain yaitu dengan menggunakan R² yang disesuaikan *(Adjusted R)* dengan rumus sebagai berikut :

R² = 1- ∑ 𝑒ᵢ / (𝑛−𝑘)

∑(𝑌ᵢ−Ῡ)2/(𝑛−1)