

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG
PEMBANTU BANDA ACEH LAMPRIET**



Diajukan Oleh :

**ANDRY SAFIRMA
NIM. 180603177**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023 M/1444 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Andry Safirma

NIM : 180603177

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 14 April 2023

Yang Menyatakan,



Andry Safirma

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet

Disusun Oleh:

Andry Safirma
NIM. 180603177

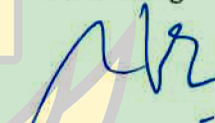
Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Pembimbing I



Muhammad Arifin, Ph.D
NIP. 197410152006041004

Pembimbing II



Akmal Riza, S.E., M.Si
/NIDN. 2002028402

Mengetahui,
Ketua Prodi,



Dr. Nevi Hasnita, M.Ag.
NIP. 197711052006042003

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet

Andry Safirma
NIM. 180603177

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam Bidang Perbankan
Syariah

Pada Hari/Tanggal: Jum'at, 14 April 2023 M
23 Ramadhan 1444 H
Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua


Sekretaris


Muhammad Arifin, Ph.D
NIP. 197410152006041004


Akmal Riza, S.E., M.Si
NIDN. 2002028402

Penguji I

Penguji II


Isnaliah, S.Pd., M.A
NIDN. 2029079003

AR - RANI


Ismail Rasyid Ridla Tarigan, M.A
NIP. 198310282015031001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh,


Dr. Hafas Harqani, M.Ec
NIP. 198006252009011009





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN
Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Andry Safirma
NIM : 180603177
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : andrysafirmasafirma@gmail.com

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir KKU Skripsi

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH
INDONESIA KANTOR CABANG PEMBANTU BANDA ACEH
LAMPRIET**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal : 14 April 2023

Mengetahui

Penulis

Andry Safirma
180603177

Pembimbing I

Muhammad Arifin, Ph.D
NIP. 197410152006041004

Pembimbing II

Akmal Riza, S.E.M.Si
NIDN. 2002028402

MOTTO

“Kebaikan itu terdapat dalam lima hal;
Merasa cukup, menahan diri untuk menyakiti,
Mencari perkara yang halal, takwa, dan yakin kepada Allah.”

(Imam Syafi’i)

“*only you can change your life, nobody else can do if for you*”
“Orang lain gak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *succes storories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.”

(Penulis)

Note: “Jangan takut kalah saing dengan yang lain karena kita gak tau kedepannya. Bisa saja kamu duluan lulus dari mereka yang ngerendahin kamu. Semangat! 😊

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya tidak ada kekuatan apapun dalam diri ini selain dari kekuasaan-Nya. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Rasulullah SAW beserta keluarga dan para sahabat yang telah memperjuangkan Islam sampai pada zaman penuh ilmu seperti sekarang ini dan yang selalu kita nantikan syafa'atnya di hari pembalasan nanti. Maka dari itu penulis dapat menyelesaikan skripsi ini berjudul “**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet.**”

Proses dalam penyelesaian skripsi ini tidaklah mudah, penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Namun, berkat bimbingan, dorongan dan semangat dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih, khususnya kepada:

1. Dr. Hafas Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita S.Ag., M.Ag selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah dan Inayatillah, MA.Ek selaku sekretaris program studi perbankan syariah yang selalu mendukung serta

memberikan semangat dalam bidang kecerdasan akademik dan spiritual.

3. Hafiizh Maulana, SP., S. HI., ME selaku ketua Laboratorium serta staf Lab Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Muhammad Arifin, Ph. D selaku pembimbing I dan Akmal Riza, SE., M. Si selaku pembimbing II sekaligus Penasehat Akademik yang telah banyak memberikan informasi, membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini dengan baik.
5. Isnaliana, S.H.I., M.A selaku penguji I dan Ismail Rasyid Ridla Tarigan, M.A selaku penguji II yang telah memberikan saran dan masukan untuk skripsi ini agar dapat diperoleh hasil yang memuaskan.
6. Dosen-dosen, dan staf akademik FEBI yang telah memberikan ilmunya dengan tulus selama penulis menjadi mahasiswi Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
7. Pimpinan dan pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet yang telah sudi menerima penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan data yang diperlukan guna menyelesaikan skripsi dan bersedia menjadi responden pada penelitian penulis.

8. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ayahanda Alm. Sabaruddin dan Ibunda Mar Arya, Kakak Devi Lola Amelya, dan Adik Intan Qurrata A'yun yang selalu mendoakan, memberikan nasehat dan dorongan kepada saya agar selalu semangat dalam menyusun skripsi sehingga peneliti dapat menyelesaikan jenjang pendidikan perguruan tinggi ini dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.
9. Teruntuk yang memiliki Nim. 180210117 terima kasih telah menemani saya dalam suka maupun duka dalam mengerjakan tugas akhir ini dengan tulus sehingga akhirnya selesai.
10. Sahabat-sahabat terbaik saya Ulfa Nazirah, Reval Rianda yang selalu menemani dalam suka dan duka, menghibur dan memberi solusi serta masukan selama proses penulisan skripsi agar terselesaikan dengan baik. Seluruh teman-teman seperjuangan jurusan Perbankan Syariah FEBI UIN Ar-Raniry khususnya letting 18 yang memberi dukungan penuh sehingga skripsi ini cepat terselesaikan dengan tepat waktu.
11. Seluruh pihak-pihak terkait yang tidak penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan, arahan dan kerjasama demi kelancaran penyusunan skripsi ini.

Semua kebaikan yang telah dilakukan dari setiap pihak sangat berarti bagi penulis. Semoga setiap kebaikan tersebut akan dibalas oleh Allah SWT, Aamiin Yarabbal'alamin. Penulis paham bahwa penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan baik dari segi penyampaian maupun penulisan. Oleh karena itu, penulis

membutuhkan saran dan masukan yang bersifat membangun untuk penulisan yang lebih baik lagi kedepannya.

Banda Aceh, 23 Februari 2023

Penulis,

Andry Safirma



TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987-Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	أ	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	هـ	H
13	ش	Sy	28	ء	‘
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	D			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monofong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌َ و	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hauila*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
أَ / آ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
ي	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
ي	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَقُولُ : *yaqūlu*

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

- b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة), diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh :

raudah al-atfal/ raudatul atfal : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

al-Madinah al-Munawwarah/ : الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

al-Madinatul Munawwarah

Talhah : طَلْحَةَ

Catatan :

Modifikasi

1. Nama orang yang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M.Syuhudi Ismail, sedangkan nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh : Hamad Ibn Sulaiman,
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia , seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh Tasauf, bukan Tasawuf.



ABSTRAK

Nama : Andry Safirma
NIM : 180603177
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet
Pembimbing I : Muhammad Arifin, Ph. D
Pembimbing II : Akmal Riza, SE.,M. Si

Dalam melakukan sebuah pekerjaan karyawan harus memiliki produktivitas yang tinggi sehingga mendapatkan hasil kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada BSI KCP Banda Aceh Lampriet. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel jenuh/total sampling dengan menyebarkan kuesioner kepada 36 karyawan BSI KCP Banda Aceh Lampriet dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara bersama-sama kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja, kompensasi dan produktivitas kerja karyawan

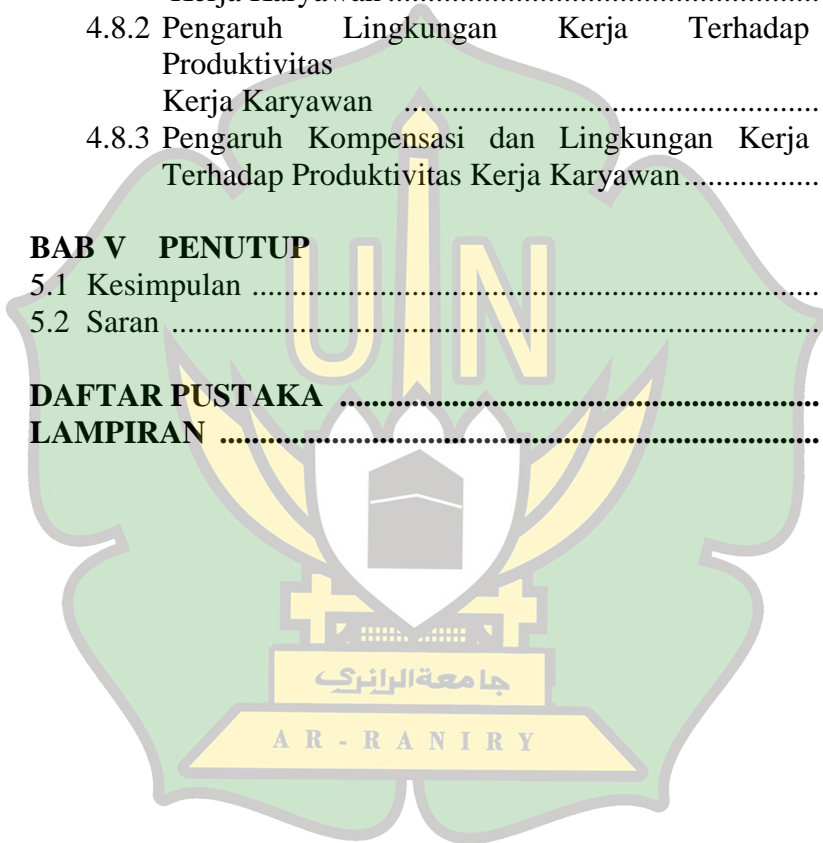
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL KEASLIAN	i
HALAMAN JUDUL KEASLIAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
TRANSLITERASI	xii
ABSTRAK	xvi
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Sumber Daya manusia	14
2.1.2 Sumber Daya Insani	15
2.1.3 Produktivitas Kerja Karyawan	18
2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	21
2.1.3.2 Pengukuran Produktivitas Kerja	21
2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja	22
2.1.4 Kompensasi	24

2.1.4.1 Fungsi Kompensasi	28
2.1.4.2 Tujuan Kompensasi.....	28
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	30
2.1.4.4 Indikator Kompensasi	31
2.1.5 Lingkungan Kerja	32
2.1.5.1 Jenis Lingkungan Kerja	35
2.1.5.2 Strategi Penerapan Lingkungan Kerja	36
2.1.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	37
2.1.5.4 Indikator Lingkunga Kerja	37
2.1.6 Penelitian Terkait.....	39
2.2 Kerangka Pemikiran	46
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	47
2.3.1 Pengaruh Kompensasi (X ₁) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	47
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X ₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	49
2.3.3 Pengaruh Kompensasi (X ₁) dan Lingkungan Kerja (X ₂) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	50
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	52
3.2 Lokasi Penelitian	52
3.3 Populasi dan Sampel	53
3.3.1 Populasi	53
3.3.2 Sampel	54
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	55
3.4.1 Sumber Data	55
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	56
3.5 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	57
3.6 Teknik Analisa Data	59
3.6.1 Uji Regresi Linear Berganda	60
3.6.2 Uji Instrumen Penelitian	61
3.6.2.1 Uji Validitas	61
3.6.2.2 Uji Realibilitas	61

3.6.3 Uji Asumsi Klasik	62
3.6.3.1 Uji Normalitas	62
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas	63
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas	64
3.7 Pengujian Hipotesis	64
3.7.1 Uji Parsial	64
3.7.2 Uji Simultan	65
3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	65
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	67
4.1.1 Sejarah Bank Syariah Indonesia KCP Banda Aceh Lampriet	67
4.1.2 Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia KCP Banda Aceh Lampriet	69
4.1.2.1 Visi	69
4.1.2.2 Misi	69
4.2 Karakteristik Responden	70
4.2.1 Responden Menurut Jenis Kelamin	70
4.2.2 Responden Menurut Usia	71
4.2.3 Responden Menurut Masa Kerja	72
4.2.4 Responden Menurut Pendidikan	73
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	74
4.3.1 Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X_1)	74
4.3.2 Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	75
4.3.3 Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja Kartawan (Y)	77
4.4 Hasil Regresi Linear Berganda	79
4.5 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	80
4.5.1 Hasil Uji Validitas	80
4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas	82
4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik	83
4.6.1 Hasil Uji Normalitas	83
4.6.2 Hasil Uji Multikolinieritas	84
4.6.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	85

4.7 Hasil Uji Hipotesis	86
4.7.1 Hasil Uji Parsial	86
4.7.2 Hasil Uji Simultan	88
4.7.3 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	89
4.8 Pembahasan	91
4.8.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	91
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	93
4.8.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	94
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	104



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penelitian Terkait	39
Tabel 2.1	Skala Likert	57
Tabel 2.2	Operasionalisasi Variabel	58
Tabel 3.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 3.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 3.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	72
Tabel 3.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	73
Tabel 3.5	Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X ₁)	74
Tabel 3.6	Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X ₂)	75
Tabel 3.7	Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	77
Tabel 3.8	Hasil Regresi Linier Berganda.....	79
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas	81
Tabel 3.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	82
Tabel 3.11	Hasil Uji Multikolinieritas	85
Tabel 3.12	Hasil Uji Parsial	87
Tabel 3.13	Hasil Uji Simultan	89
Tabel 3.14	Hasil Uji Determinasi (R ²)	90

A R - R A N I R Y

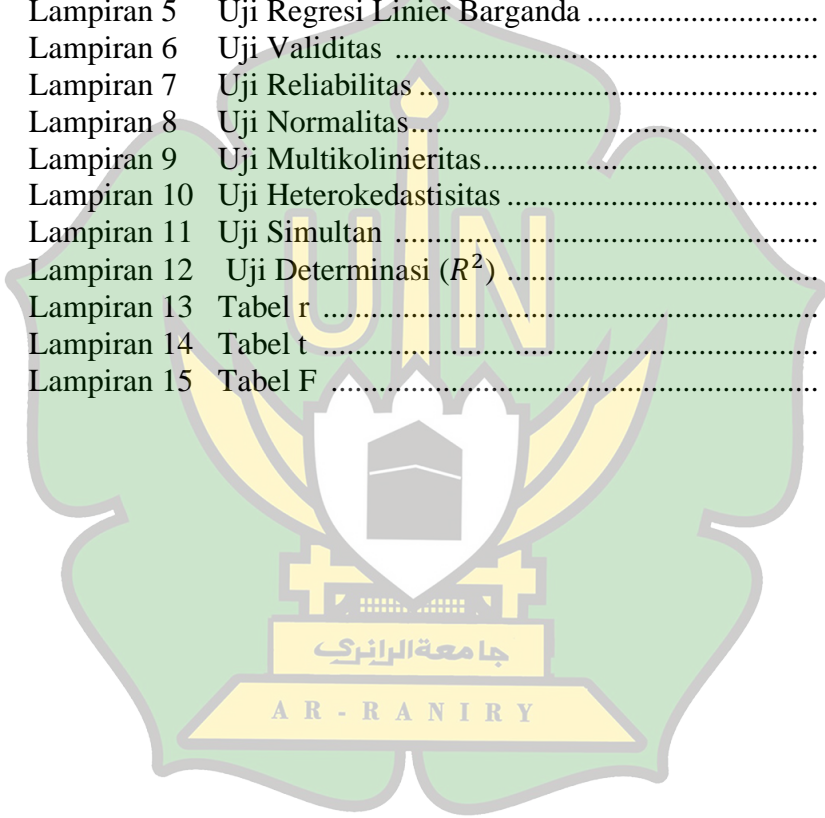
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran	46
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	83
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas	86



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	104
Lampiran 2	Tabulasi Data Karakteristik Responden	108
Lampiran 3	Tabulasi Data	109
Lampiran 4	Karakteristik Responden	113
Lampiran 5	Uji Regresi Linier Berganda	114
Lampiran 6	Uji Validitas	114
Lampiran 7	Uji Reliabilitas	117
Lampiran 8	Uji Normalitas	118
Lampiran 9	Uji Multikolinieritas	119
Lampiran 10	Uji Heterokedastisitas	119
Lampiran 11	Uji Simultan	119
Lampiran 12	Uji Determinasi (R^2)	119
Lampiran 13	Tabel r	120
Lampiran 14	Tabel t	121
Lampiran 15	Tabel F	123



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting perannya dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kualitas sumber daya manusia yang baik salah satunya dapat dilihat dari produktivitas kerja karyawannya. Namun pada kenyataannya, perusahaan belum dapat memberikan pelayanan yang baik dalam mendukung aktivitas kerja karyawan sehingga mengakibatkan produktivitas kerja dari karyawan menurut (Handaru et al., 2019).

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat pada saat ini, mengakibatkan banyaknya masalah yang perlu dihadapi oleh perusahaan. Salah satu masalah yang banyak dihadapi oleh perusahaan yaitu aspek sumber daya manusia untuk melaksanakan aktivitas produksi perusahaan, yang mana aspek dari sumber daya manusia sebenarnya modal utama untuk perusahaan menjalankan aktivitas kerja perusahaan dan sarana untuk kegiatan pengembangan perusahaan dimasa yang akan datang (Andi et al., 2017).

Aspek sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan penting, merupakan sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, apabila tingkat kualitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bagus atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan pada perusahaan itu akan mudah

meningkat, demikian juga sebaliknya apabila tingkat kualitas sumber daya manusia tidak bagus atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut akan susah untuk meningkat. Pemegang kendali dalam perusahaan ada pada seorang pimpinan perusahaan, tetapi pusat utama kesuksesan perusahaan untuk masa yang akan mendatang merupakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut sebagai tenaga kerja dalam perusahaan. Disini peran pimpinan perusahaan sangat penting untuk mempengaruhi kepribadian karyawannya dalam melaksanakan segala aktivitas kerja sehari-hari diperusahaan (Andi et al., 2017).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada lingkungan kerja karyawan, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia merupakan keseluruhan proses perencanaan dan pengawasan terhadap aktivitas. Oleh sebab itu setiap perusahaan harus mampu mengatur serta mengelola sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien supaya tetap bertahan dan berkembang (Sodirin & Aprianis., 2020).

Menurut Umar (2002) dalam Andi et al., (2017) produktivitas kerja karyawan merupakan 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

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

Perkembangan dunia usaha sangat penting dengan adanya sumber daya yang berkualitas untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus dapat perhatian serius oleh pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha serta peran baik dari pihak perusahaan ataupun dari pihak karyawan itu sendiri, yang kemudian nantinya dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan (Koeswara et al., 2021). Kemudian perusahaan salah satu unsur yang penting dalam menyediakan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh manusia. Kelanjutan suatu perusahaan yaitu tergantung dari manajemen sumber daya manusia yang dipunyai oleh perusahaan. Produktivitas karyawan merupakan salah satu penentu kinerja perusahaan, semakin baik produktivitas karyawan maka perusahaan akan lebih baik dan mudah untuk mencapai tujuan-tujuannya (Duggio et al ., 2021).

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, faktor yang paling berpengaruh merupakan 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 merupakan 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 (Andi et al., 2017).

Berdasarkan wawancara peneliti dengan salah satu karyawan bagian operasional Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet. Produktivitas kerja karyawan pada bank BSI Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet tersebut meningkat disetiap bulannya. Meningkatkannya produktivitas kerja karyawan pada bank BSI Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet dikarenakan faktor kenaikan gaji dan reward yang diberikan. Atasan yang ramah terhadap karyawan juga menjadi salah satu penyebab meningkatnya produktivitas kerja karyawan dalam bekerja. BSI juga sekarang mengadakan program luar negeri yaitu seperti memilih sales terbaik, cs terbaik, teller

terbaik dan juga bahkan security terbaik yang kemudian diberi reward untuk berangkat ke Malaysia ditahun lalu. Dan tahun ini direncanakan yang terbaik akan diberi reward perjalanan ke Bangkok, hal ini juga menjadi salah satu pemicu bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Semakin bagus kerja karyawan akan semakin bagus reward yang mereka dapatkan juga.

Kompensasi merupakan sesuatu yang dilihat para karyawan. Faktor ini yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, prestasi kerja dan kepuasan karyawan. Organisasi berkewajiban untuk memberikan kompensasi terhadap karyawan. Jika kompensasi diberikan dengan adil, maka karyawan akan merasa puas dan semangat bekerja. Tingkat besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan kontribusinya terhadap perusahaan. Sebaliknya bagi organisasi adalah upaya untuk mempertahankan karyawan yang dimilikinya (Chusminah et al., 2021).

Menurut Natsir (2018) kompensasi karyawan merupakan keseluruhan pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan merupakan hasil dari pekerjaan mereka. Kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Terminologi kompensasi merupakan konsep yang lebih luas. Selanjut dikelola secara benar, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuannya dan memelihara serta mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Pada dasarnya manusia bekerja dengan memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan, demi mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Alasan itulah perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan yakni bentuk pemberian kompensasi. Sistem yang digunakan oleh perusahaan dalam memberikan imbalan atau kompensasi bentuknya bervariasi sehingga dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan serta mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kesalahan perusahaan dalam menerapkan sistem penghargaan dapat mengakibatkan timbulnya tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pekerja. Jika hal itu terjadi dapat menyebabkan turunnya produktivitas kerja baik karyawan ataupun perusahaan (Sulistiana, 2019).

Manajemen perusahaan menggunakan kompensasi sebagai alat untuk meningkatkan etika profesional karyawan, motivasi kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja. Kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pada dasarnya kompensasi yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja yang sikap optimis karyawan terhadap masa depan, dan mempunyai keyakinan bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin, serta hari esok lebih baik dari hari ini (Rahmawati et al., 2022) Sedangkan menurut Fitrianti & Prasetio (2018) pemberian kompensasi yang baik dan sesuai dengan ketentuan dapat memberikan dampak yang positif, karena dengan diberikannya kompensasi dapat memotivasi

karyawan dalam bekerja, sehingga dapat menimbulkan kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan, yakni seperti memberikan pelayanan yang baik dan sebagainya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitrianti dan Prasetio (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pindad Persero Bandung. Hasil penelitian yang dilakukan Duggio et al. (2021) Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ATA Internasional Industri. Selain kompensasi yang diberikan, pihak perusahaan juga menyediakan lingkungan kerja seperti fasilitas dan peralatan kerja dengan tujuan akan menjadi suatu dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan untuk mencapai produktivitas yang menguntungkan bagi pihak perusahaan

Lingkungan kerja salah satu faktor yang seharusnya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Sedangkan Lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurang nyaman atau tidak memadai maka akan menurunkan semangat kerja dan kegairahan kerja, ini tentunya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif sesuai dengan yang diinginkan para karyawan maka

produktivitas kerja karyawan akan semakin membaik (Purba, 2019). Sedangkan menurut Ulum et al., (2018) lingkungan kerja yang dikatakan baik juga tidak terlepas dari hubungan kerja yang baik, baik itu antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Berdasarkan hasil observasi, lingkungan kerja yang baik tersebut akan menimbulkan suasana yang nyaman dan menyenangkan sehingga karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kenyamanan pada tempat kerja merupakan salah satu pendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak lepas dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain, lingkungan dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu masalah lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui sebelumnya. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, aspek yang berpengaruh

terhadap lingkungan kerja antara lain: pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan di sini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama di dalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan (Wahyuningsih, 2018). Kemudian menurut Saleh & Utomo (2018) lingkungan kerja salah satu komponen dalam sebuah perusahaan yang harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen. Dalam konteks perusahaan manufaktur, Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Lingkungan Kerja adalah tempat dimana produk

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purba (2019) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja terhadap Rumah Sakit Umum Kabanjahe. Hasil penelitian yang dilakukan Haslindah et al., (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pasca panen. Menurut Sedarmayanti dalam (Wahyuningsih, 2018), merupakan lingkungan kerja secara fisik dalam arti keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun secara tidak langsung. Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka di ajukan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah diatas, tujuannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank

Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BSI Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.
2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung.

1.5 Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penyusunan penelitian, penulis menyusun sistematika sesuai dengan tata urutan dan permasalahan yang ada antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini meliputi gambaran umum terdiri dari latar belakang masalah penelitian yaitu pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Membahas kajian teori, berisi pembahasan umum tentang pokok bahasan, yaitu pengertian produktivitas kerja karyawan, pengertian kompensasi, pengertian lingkungan kerja, penelitian terlebih dahulu, kerangka berfikir, hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis dan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, gambaran umum variabel, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Menjelaskan gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab yang terakhir ini menjelaskan kesimpulan dan saran dari penelitan.



BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Kata sumber daya manusia merupakan terjemahan dari kata human resource. Selama ini, kata tersebut memiliki makna sebagai bagian dari faktor produksi. Apabila proses produksi memerlukan modal, material, metoda termasuk teknologi dan informasi, maka proses itu juga membutuhkan manusia, yakni sumber daya manusia ini. Dengan demikian, sumber daya manusia berarti segala sesuatu yang berkenaan dengan manusia dalam kaitannya dengan suatu proses produksi (Kartawan et al., 2014:16).

Definisi sumber daya manusia diatas barangkali tidak keliru tetapi kurang tepat. Istilah yang tepat untuk pengertian diatas adalah tenaga kerja (labour) sebab sumber daya manusia memiliki cakupan yang lebih luas. Selain itu, sumber daya manusia belum dapat dipakai dalam proses produksi sebagaimana sumber daya alam yang masih ada di dalam bumi atau di alam sehingga belum dapat digunakan dalam proses produksi (Kartawan et al., 2014:16)

Menurut Kartawan et al., (2014:17) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, yang memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi. Atau berarti juga

ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Edwin B. Filippo dalam Kartawan et al., (2014:17) manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisir atau mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, penyatuan, perawatan atau pemeliharaan, dan pemisahan atau pelepasan sumber daya manusia kepada tujuan-tujuan akhir individu organisasi dan masyarakat yang telah dicapai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan istilah modern untuk yang secara tradisional mengacu kepada manajemen personalia, yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat. Bagaimanapun juga, beberapa ahli yakin bahwa manajemen sumber daya manusia agak berbeda dengan manajemen personalia yang tradisional (Kartawan et al., 2014:17).

2.1.2 Sumber Daya Insani

Manusia dapat diartikan sebagai makhluk yang berakal budi. Manusia juga dapat diartikan sebagai sebuah konsep atau fakta, sebuah kelompok genus atau seseorang individu dalam hubungan

dengan lingkungan yang merupakan suatu organisme hidup. Menurut Veithzal Rivai (2009) dalam Koni et al., (2021:42) bahwa sumber daya Insani adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. SDI juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDI berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Manusia (insan) menurut Abdus Salam (2014) dalam Koni et al., (2021:2) merupakan makhluk dwi tunggal (monodualis) yaitu dua dimensi dalam satu organisme, terdiri dari fisik jasmaniah dan psikis rohaniah. Yang membedakan manusia dengan makhluk lain adalah aspek kerohaniannya. Manusia atau insani akan menjadi manusia yang sesungguhnya apabila mengembangkan nilai-nilai rohani (nilai-nilai budaya), yang meliputi: nilai pengetahuan, keagamaan, kesenian, ekonomi, kemasyarakatan dan politik.

Hal ini diperjelas Mustaqim Syuaib (2016) dalam Koni et al., (2021:2) bahwa eksistensi manusia merupakan elemen utama yang mendasari semua bentuk kegiatan organisasi dibandingkan modal, teknologi, ataupun fasilitas. Manusia adalah yang memilih kemampuan untuk mengendalikan elemen lainnya. Mereka mencari modal, memilih teknologi maupun mengelola fasilitas, sebab merekalah yang menjadi sumber daya paling utama. Mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan. Sumber daya insani memiliki peran penting dalam kesuksesan organisasi ataupun perusahaan.

Menurut Warther dan davis dalam Koni et al., (2021:42) mengatakan bahwa sumber daya insani adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperannya sumber daya insani dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Dalam konteks sumber daya insani Nawawi dalam Koni et al., (2021:2) menjelaskan yang dimaksud dengan sumber daya insani meliputi tiga pengertian. Pertama Sumber Daya Insani adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang disebut pula dengan personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Kedua Sumber Daya Insani adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Ketiga Sumber Daya Insani adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non financial) di dalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasinya.

Perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama,

tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, cost). Di sini perspektif SDI sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka (Koni et al., 2021:42).

2.1.3 Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Umar (2002) dalam Andi et al. (2017) produktivitas kerja karyawan merupakan 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 merupakan 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 merupakan tingkat efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau aktivitas kerjanya

Secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai *input*. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan

(*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini (Natsir, 2018)

Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. (Tsauri, 2014:98).

Menurut Nadeak (2019:147) produktivitas mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat dilakukan dengan cara membedakannya dari efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dapat

didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu (efektif = *do right things*). Efisiensi dapat diartikan sebagai tingkat ketepatan dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu (efisiensi = *do things right*)

Kemudian Menurut Nasution (2002) dalam Nadeak (2019:148). menjelaskan bahwa produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan biaya untuk mewujudkan hasil (*input*). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat. Produktivitas dapat mencerminkan keberhasilan maupun kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam penggunaan sumber daya perusahaan. Dalam hal sumber daya manusia, produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis, yang selalu berusaha untuk meningkatkan kearah yang lebih baik.

Menurut Trisnawaty dan Parwoto (2020) produktivitas merupakan ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang di bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih mermutu dari hasil yang di raih hari ini. Sedangkan menurut Suryantika dan Wibawa (2020) dengan produktivitas dan hasil kerja karyawan

yang meningkat dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi. Kompensasi yang efektif juga dapat membuat karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan disiplin dalam bekerja.

Jadi kesimpulan dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis, yang selalu berusaha untuk meningkatkan kearah yang lebih baik. Sikap ini sampai sejauh mana seorang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Wahyuni (2017:9) peningkatan produktivitas kerja di pengaruhi beberapa hal, yaitu:

1. Faktor teknis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan penggunaan metode kerja dan metode kerja yang lebih baik, pemakaian fasilitas produksi yang efektif dan efisien.

2. Faktor manusia

Merupakan faktor yang berpengaruh terhadap usaha manusia dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.3.2 Pengukuran Produktivitas kerja

Menurut Dwijatenaya (2017:68) pengukuran produktivitas suatu alat manajemen yang penting untuk semua tingkatan

ekonomi. Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara fantastis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sarana atau tujuan.

2.1.3.3 Indikator Produktivitas

Menurut Simamora dalam Hartatik (2014:218) bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
Kualitas Kerja merupakan kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Karena apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan pun akan menurun.
2. Kuantitas kerja atau tingkat perolehan hasil

Kuantitas kerja atau tingkat perolehan hasil telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja karyawan yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target tidak tercapai.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Karena apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit. Sehingga target produksi tidak tercapai.

4. Tingkat kesalahan

Tingkat kesalahan merupakan salah satu penyebab dari turunnya produktivitas karyawan dalam menghasilkan produk. Karena apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.

5. Tingkat absensi

Tingkat absensi merupakan tinggi rendahnya tingkat absensi dari karyawan yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena karyawan yang tidak masuk kerja tidak akan produktif. Kemudian hasil produksinya rendah. Akibatnya, target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

2.1.4 Kompensasi

Kompensasi merupakan hak karyawan yang harus diterima sebagai imbalan setelah menyelesaikan kewajibannya. Kompensasi penting bagi karyawan dan penting juga bagi perusahaan, kompensasi bagi karyawan menentukan gaya hidup, status, dan harga diri. Oleh sebab itu kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, prestasi kerja dan produktivitas bagi karyawan. Bagi perusahaan kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas melalui pemeliharaan sumber daya manusia yang ada, karenanya peningkatan produktivitas organisasi tidak selamanya dengan pergantian karyawan tetapi dapat dilakukan dengan memperbaiki kompensasi karyawan (Syafri & Alwi, 2014:85).

Penetapan kompensasi perlu mempertimbangkan prestasi para karyawan, karyawan yang kreatif dan rajin sebaiknya mendapatkan kompensasi lebih banyak dari karyawan yang kurang kreatif dan malas, karena jika karyawan yang kreatif dan rajin mendapatkan kompensasinya sama dengan karyawan yang kurang kreatif dan malas, dapat mengakibatkan terjadinya penurunan semangat kerjadan produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Syafri & Alwi, 2014:85). Sedangkan menurut Berlian dan Rafida (2022) kompensasi merupakan suatu remunerasi keuangan yang diserahkan perusahaan ke pekerjanya sebagai balas imbalan atas pekerjaan yang sudah dijalankannya. Para karyawan yang sudah berkontribusikan dirinya untuk perusahaan tempatnya bekerja

maka akan memperoleh balas jasa dalam wujud kompensasi yang diserahkan secara finansial maupun non finansial.

Menurut Sinambela (2016:219) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan. Mereka dapat membedakan gaji, upah dan penghasilan tambahan, gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan, dengan sebagai statusnya seorang karyawan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan upah adalah balasan jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan, penghasilan tambahan merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas dan karena pengehamtan biaya yang dilakukan.

Kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang sangat kompleks dan tidak kalah pentingnya dengan fungsi lainnya. Kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi. Kompensasi dalam bentuk penggajian dan balas jasa lainnya selalu merupakan komponen-komponen beban yang paling besar dan penting dalam organisasi, sehingga dibutuhkan sistem kompensasi yang tepat dan handal. Sistem kompensasi ini membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci perusahaan dalam rangka pencapaian tujuannya (Rezeki et al., 2021:145).

Makna kompensasi memiliki sudut pandang yang berbeda antara pekerja atau karyawan dengan pihak pengusaha. Kompensasi bagi pengusaha merupakan bagian dari biaya produksi, sehingga dalam mencapai keuntungan yang optimal, penggunaan biaya yang harus dilakukan secara efisien dan pihak pengusaha cenderung menekan kompensasi seminimal mungkin. Kompensasi dari sisi pekerja atau karyawan, dipandang sebagai hak yang merupakan sumber pendapatan utama, oleh karena itu jumlahnya harus dapat memenuhi kebutuhan untuk dirinya dan keluarganya, serta adanya jaminan yang pasti dalam penerimaannya (Rezeki et al., 2021:145).

Kemudian menurut Kasmir (2019) dalam Rezeki et al. (2021:146) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, yang bersifat keuangan atau non keuangan, yang artinya perusahaan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan dalam jerih payah yang diberikan karyawan kepada perusahaan selama bekerja. Bagi karyawan kompensasi merupakan hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan, kemudian kompensasi bagi perusahaan merupakan sebagai kewajiban yang wajib diberikan. Kompensasi ada yang bersifat tetap dan tidak tetap, artinya kompensasi akan dibayar kepada karyawan., seperti gaji,dan tunjangan bulanan. Sedangkan bersifat tidak tetap merupakan kompensasi yang diberikan tergantung dengan prestasi

kerjanya maupun dengan pertimbangan tertentu. Kompensasi dapat diberikan ada yang bersifat tetap dan bersifat tidak tetap. Tetap artinya kompensasi akan dibayar kepada karyawan, seperti gaji, dan tunjangan secara bulanan. Sedangkan tidak tetap adalah kompensasi diberikan tergantung dari prestasi kerjanya atau dengan pertimbangan tertentu.

Kemudian menurut Fitrianti dan Prasetio (2018) setiap perusahaan memiliki kebijakannya masing-masing dalam pemberian kompensasi, hal ini bergantung pada faktor yang memengaruhi kebijakan kompensasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu kondisi ekonomi, serikat pekerja, pemerintahan dan anggaran yang dimiliki perusahaan. Selain itu, kebijakan kompensasi juga dapat dipengaruhi oleh keterampilan, usaha, tanggung jawab dan kondisi kerja.

Dari uraian-uraian definisi diatas kompensasi merupakan hak karyawan yang harus diterima sebagai imbalan setelah menyelesaikan kewajibannya. Kompensasi penting bagi karyawan dan penting juga bagi perusahaan, kompensasi bagi karyawan menentukan gaya hidup, status, dan harga diri. Oleh sebab itu kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, prestasi kerja dan produktivitas bagi karyawan. setiap perusahaan memiliki kebijakannya masing-masing dalam pemberian kompensasi, hal ini bergantung pada faktor yang memengaruhi kebijakan kompensasi.

2.1.4.1 Fungsi Kompensasi

Menurut Mahasiswa Pendidikan Ekonomi (2016:229) Pemberian kompensasi memiliki fungsi, adalah sebagai berikut:

1. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien

Merupakan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik kepada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan pekerjaan yang lebih produktif.

2. Penggunaan Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efisien

Merupakan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa perusahaan akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi

Merupakan penggunaan sumber daya manusia dalam perusahaan yang bersangkutan secara efisien dan efektif, maka dapat diharapkan sistem pemberian kompensasi bisa membantu stabilitas perusahaan dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

2.1.4.2 Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan kompensasi menurut Mahasiswa Pendidikan Ekonomi (2016:229) kompensasi mempunyai tujuan, yaitu sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama

Merupakan pemberian kompensasi maka terjadilah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pimpinan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Merupakan dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

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

4. Motivasi

Merupakan balasan kerja yang diberikan cukup besar, maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Merupakan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal. Konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Disiplin

Merupakan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Merupakan adanya program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Merupakan program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mahasiswa Pendidikan Ekonomi (2016:239) menyatakan beberapa faktor yang dapat menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Produktivitas

Merupakan untuk menentukan kompensasi, organisasi yang berorientasi pada keuntungan tentunya perlu mempertimbangkan produktivitas karyawannya. Dalam kontribusinya pada pencapaian keuntungan tersebut, organisasi tidak akan memberikan kompensasi melebihi kontribusi yang diberikan karyawan melalui produktivitas mereka.

2. Kemampuan untuk membayar (*ability to pay*)

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak akan melebihi kemampuan perusahaan. Karena apabila terjadi maka perusahaan akan gulung tikar.

3. Kesiediaan untuk membayar (*willingness to pay*)

Kesiediaan untuk membayar merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembayaran kompensasi. Hal ini dikarenakan banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, namun organisasi tersebut tidak bersedia melakukannya.

4. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Merupakan banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Karyawan dengan kemampuan yang langka biasanya mendapatkan bayaran yang lebih tinggi daripada karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja.

5. Organisasi karyawan

Organisasi karyawan merupakan biasanya untuk memperjuangkan hak para karyawannya. Apabila ada organisasi yang memberikan kompensasi yang tidak sesuai dengan pengorbanan karyawan maka organisasi ini akan menuntutnya.

6. Berbagai peraturan dan perundangan-undangan

Merupakan peraturan dan undang-undang akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

2.1.4.4 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2014:445) kompensasi memiliki beberapa indikator kompensasi, diantaranya sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji

Merupakan dasar yang seringkali digunakan untuk pegawai produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya digunakan untuk tarif pembayaran bulanan yang diberikan secara preodik.

2. Insentif

Insentif merupakan kompensasi tambahan baik di dalam maupun di luar gaji pokok diberikan oleh organisasi, kepada pegawai dengan pencapaian yang baik.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian seperti cuti, program pensiun, asuransi dan lainnya.

4. Fasilitas

Fasilitas merupakan layanan yang diberikan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang menyangkut dengan pekerjaannya seperti mobil, tempat ibadah yang nyaman, wifi dan lainnya.

2.1.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh seorang pimpinan perusahaan dalam menjaga sumber daya manusia, dengan cara menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Karena disitulah karyawan menghabiskan waktu kerja setiap hari, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman, akan mampu

meningkatkan semangat kerja yang tinggi. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Eroy et al., 2020:149).

Sedangkan menurut Suprpto (2016) lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang bagus mampu memberikan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan, jika karyawan senang dengan lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah ditempat kerja itu. Karyawan yang melakukan aktivitasnya pun mampu menggunakan waktunya secara efektif, produktivitas yang didapatkan akan tinggi dan prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja memiliki

hubungan kerja antara bawahan dan atasan, lingkungan fisik merupakan tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkat produktivitas, Lingkungan kerja harus baik sehingga mampu menciptakan kemudahan untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang sudah melekat pada karyawan dan tidak dapat dipisahkan dari pengembangan produktivitas kerja karyawan. Adanya ketergantungan perusahaan terhadap sumber daya manusia dapat dilihat dari keaktifan karyawan dalam menjalankan sistem proses dan tujuan yang ingin dicapai suatu perusahaan (Trisnawaty & Parwoto, 2020)

Menurut Dahlia (2019) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik dan buruknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan situasi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri, bagaimana perlakuan dari atasan, rekan kerja dan bagaimana beban kerja yang diberikan. Karena dengan adanya lingkungan kerja dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan sehingga dapat bekerja dengan baik dan sesuai yang diharapkan pimpinan perusahaan. Kemudian menurut Nitisemito (2010) dikutip dalam Sunarsi (2020:24) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang

diberikan, misalnya kebersihan dan sebagainya. Lingkungan kerja mampu menciptakan hubungan kerja yang baik antara orang-orang yang berada di lingkungannya. Oleh sebab itu, usahakan agar lingkungan kerja itu tetap baik karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan merasa nyaman serta semangat untuk melakukan tugas yang bebankan.

Kesimpulan dari beberapa definisi diatas lingkungan kerja merupakan merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan. lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang bagus mampu memberikan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Karena dengan adanya lingkungan kerja dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan sehingga dapat bekerja dengan baik dan sesuai yang diharapkan pimpinan perusahaan.

2.1.5.1 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sihaloho dan Siregar (2019) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah berupa bentuk fisik yang ada ditempat kerja, sehingga bisa mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan

dengan atasan, sesama rekan kerja dan hubungan dengan bawahan.

2.1.5.2 Strategi Penerapan Lingkungan Kerja

Menurut Eroy et al. (2020:166) mengatakan bahwa strategi lingkungan kerja dalam menciptakan rasa aman dan nyaman untuk peningkatan semangat kerja yang lebih maksimal, yaitu sebagai berikut:

1. **Membangun komunikasi yang baik**
Merupakan dasar untuk sebuah kerjasama, jika bekerjasama tidak ada komunikasi antara karyawan, maka tidak akan bisa melakukan yang namanya kerjasama.
2. **Merancang tempat kerja yang nyaman**
Merupakan bagus atau tidaknya hasil kerja seorang karyawan terkadang ditentukan apakah dia nyaman dengan tempat kerjanya dan berikan kebebasan karyawan untuk menata meja kerja dan ruangnya sendiri.
3. **Dukungan dari pihak manajemen**
Merupakan kenyamanan kerja karyawan harus didukung oleh pihak manajemen, Hal ini berkaitan dengan peraturan kerja dan kesejahteraan bagi karyawan. Dengan cara memberikan semua fasilitas yang telah dijanjikan pada karyawan.
4. **Lingkungan kerja yang berorientasi pada hasil**
Di dalam sebuah lingkungan kerja yang berorientasi pada hasil, karyawan bebas melakukan apa pun sepanjang ia

memenuhi target sesuai tenggat waktu yang ditentukan perusahaan.

5. Ciptakan kebersamaan

ciptakanlah kebersamaan dalam perusahaan sebagai sebuah tim agar banyak hal yang dapat dilakukan. Misalnya dengan mengadakan *office gathering* atau *team building*.

2.1.5.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Kamaroellah (2014:23) mengatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

a. Fasilitas kantor

Merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati oleh karyawan.

b. Hubungan antara karyawan dan atasan

Apabila seorang pimpinan perusahaan mampu melakukan tugasnya dengan baik, maka semua karyawan perusahaan akan melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan semangat yang tinggi.

c. Hubungan antara sesama karyawan

Hubungan dan komunikasi yang baik antara sesama karyawan akan menimbulkan rasa aman dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

2.1.5.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Setiawan (2018) dalam Ricky (2011:37) persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja

dalam lingkungan organisasi dan mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku pegawai

1. Struktur kerja

Yaitu sejauhmana pegawai merasakan bahwa pekerjaan yang diberikan kedinya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

2. Tanggungjawab kerja

Yaitu sejauhmana pegawai merasakan bahwa pegawai mengerti tanggungjawab mereka serta bertanggungjawab atas tindakan mereka.

3. Perhatian dan dukungan pimpinan

Yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

4. Kerjasama kelompok kerja

Yaitu sejauhmana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

5. Kelancaran komunikasi

Yaitu sejauhmana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar, antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

2.1.6 Penelitian Terkait

Penelitian terkait digunakan penulis untuk mencari perbandingan dan membantu mendapatkan penyusunan dalam penelitian ini. Adapun penelitian terkait mengenai kompensasi dan lingkungan kerja dirangkum dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Penelitian Terkait

No	Nama dan Judul	Metode Penelitian dan Variabel	Hasil Penelitian
1.	Maya et al., (2015) Analisi Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. Jurnal EMBA	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel independennya adalah Disiplin (X_1), Kompensasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan variabel dependennya adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Disiplin & Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan variabel Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1.1 - Lanjutan

No	Nama dan Judul	Metode Penelitian dan Variabel	Hasil Penelitian
2.	Suprpto (2016) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi. Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel independennya adalah Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan variabel dependennya adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel disiplin Kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh secara (simultan) bersama-sama terhadap produktivitas kerja Karyawan.
3.	Saleh & Utomo (2018) Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, Etos kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Inko java semarang Jurnal Among Makarti	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), Etos kerja (X_3) dan Lingkungan kerja (X_4) variabel dependennya adalah Produktivitas kerja karyawan (Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan motivasi kerja, etos kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1.1 - Lanjutan

No	Nama dan Judul	Metode Penelitian dan Variabel	Hasil Penelitian
4.	Ulum et al. (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Keterampilan Kerja (X_2). Variabel dependennya adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja dan keterampilan kerja juga berpengaruh secara (simultan) bersama-sama terhadap produktivitas kerja.
5.	Suryantika dan Wibawa (2020). Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan E-Jurnal Manajemen	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3). Variabel dependennya adalah Produktivitas kerja karyawan (Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Tabel 1.1 - Lanjutan

No	Nama dan Judul	Metode Penelitian dan Variabel	Hasil Penelitian
6.	Duggio et al. (2021) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. ATA Internasional Industri. Jurnal Ekonomi dan Bisnis	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Variabel dependennya adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh secara (simultan) bersama-sama terhadap produktivitas kerja.
7.	Berlian dan Rafida (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Lingkungan kerja (X_3). Variabel dependennya adalah Produktivitas kerja karyawan (Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel motivasi kerja, kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja

Sumber: Data diolah (2022)

Penelitian yang dilakukan Maya et al., (2015) dengan judul “Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, variabel independennya Disiplin (X_1), Kompensasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan variabel

dependennya adalah Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini variabel Disiplin dan Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Variabel Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan Suprpto (2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif variabel independen Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan variabel dependennya adalah Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Variabel Disiplin Kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh secara (simultan) bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kemudian Penelitian yang dilakukan oleh Saleh & Utomo (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, Etos kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi di PT. Inko java semarang”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan variabel Disiplin kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), Etos kerja (X_3) dan Lingkungan kerja (X_4) variabel dependennya adalah Produktivitas

kerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan motivasi kerja, etos kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ulum et al. (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif variabel independen Lingkungan Kerja (X_1) dan Keterampilan Kerja (X_2). Variabel dependennya adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini variabel lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja dan keterampilan kerja juga berpengaruh secara (simultan) bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryantika dan Wibawa (2020) dengan judul “Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif variabel independen Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3). Variabel dependennya adalah Produktivitas Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

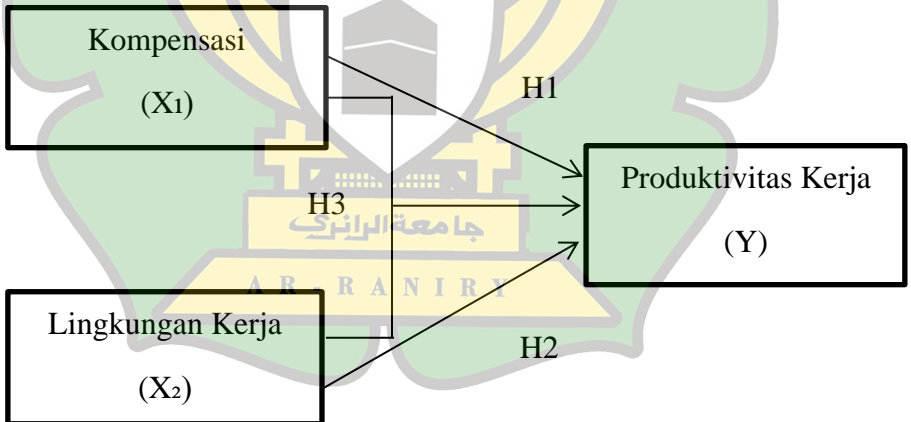
Penelitian yang dilakukan oleh Duggio et al. (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. ATA Internasional Industri”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif variabel independen Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) variabel dependennya adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh secara (simultan) bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Berlian dan Rafida (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif variabel independen Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Lingkungan kerja (X_3). Variabel dependennya adalah Produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan variabel motivasi kerja, kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka Berpikir adalah konstruksi berfikir yang bersifat logis dengan argumentasi yang konsisten dengan pengetahuan sebelumnya yang telah berhasil disusun. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti (Rinaldi & Mujianto, 2017:46). Berikut merupakan kerangka berpikir dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Skema Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- a. Variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang nantinya dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah

produktivitas kerja karyawan yang disebut sebagai variabel Y.

- b. Variabel bebas (independen) merupakan variabel yang nantinya mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi sebagai X_1 dan lingkungan kerja sebagai X_2 .

2.3 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kualitatif, tidak dirumuskan hipotesis, tetapi justru diharapkan dapat ditemukan hipotesis. Selanjutnya hipotesis, tersebut akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2013:63). Adapun pengembangan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang sangat kompleks dan tidak kalah pentingnya dengan fungsi lainnya. Kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi. Kompensasi dalam bentuk penggajian dan balas jasa lainnya selalu merupakan komponen-komponen beban yang paling besar dan penting dalam organisasi, sehingga dibutuhkan sistem kompensasi yang tepat dan handal. Sistem kompensasi ini membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci perusahaan dalam rangka pencapaian tujuannya (Rezeki et al., 2021:145).

Penelitian yang dilakukan oleh Chusminah et al., (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Kelapa Gading Jakarta”. Sampel yang digunakan adalah 30 karyawan PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Kelapa Gading. Hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fitrianti dan Prasetyo (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pindad Persero Bandung”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 120 karyawan PT. Pindad Persero Bandung. Hasil penelitian ini kompensasi signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Ha₁: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lampriet Banda Aceh.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang bagus mampu memberikan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan, jika karyawan senang dengan lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah ditempat kerja itu. Karyawan yang melakukan aktivitasnya pun mampu menggunakan waktunya secara efektif, produktivitas yang didapatkan akan tinggi dan prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja memiliki hubungan kerja antara bawahan dan atasan, lingkungan fisik merupakan tempat karyawan bekerja (Suprpto 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Purba (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Kabanjahe”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 33 karyawan Rumah Sakit Umum Kabanjahe. Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan positif dengan tingkat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Yumna dan Pradana (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Armindo Jaya Mandiri”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 karyawan PT. Armindo Jaya Mandiri. Hasil penelitian lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Ha₂: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lampruet Banda Aceh.

3. Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Produktivitas merupakan ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang di bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih mermutu dari hasil yang di raih hari ini (Trisnawaty & Parwoto, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Andi et al (2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Sul-Sel”. Sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah 56 karyawan. Hasil penelitian kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka peneliti dapat mengajukan hipotesisi sebagai berikut:

Ha₃: Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lampriet Banda Aceh.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Santosa (2015:19) penelitian kuantitatif merupakan pengamatan yang melibatkan pengukuran dengan tingkatan tertentu. Pengamatan dilakukan dengan cara mencatat dan menghitung dengan ukuran tertentu. Penelitian dengan metode kuantitatif mencakup jenis penelitian yang didasarkan atas perhitungan persentase, rata-rata, atau perhitungan statistik lainnya. Jadi, metode penelitian kuantitatif melibatkan diri pada perhitungan, angka, jumlah ataupun kuantitas. Alat-alat yang digunakan, misalnya, tabel dan grafik. Kemudian menurut Sugiyono (2013:7) penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet yang beralamat di Jl. T. HM Daud Beureuh 2 No. 33 C, Laksana, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Call (14040).

Alasan penulis memilih Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet sebagai objek penelitian, dikarenakan sebelumnya peneliti sudah mengajukan surat

penelitian ke Bank Syariah Indonesia KCP. Ulee Kareng namun setelah menunggu selama sebulan, pihak BSI KCP Ulee Kareng tidak kunjung memberikan kepastian apakah peneliti bisa melakukan penelitian pada BSI KCP. Ulee Kareng. Kemudian peneliti kembali mengajukan surat penelitian kepada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet, setelah menunggu beberapa hari akhirnya pihak BSI KCP. Banda Aceh Lampriet menghubungi peneliti dan memberi izin untuk melakukan penelitian pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet tersebut.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Secara umum populasi dan sampel tidak dapat dipisahkan satu sama lain, hal ini dikarenakan sampel merupakan bagian dari populasi sebaliknya populasi adalah kumpulan dari berbagai sampel. Untuk memudahkan dalam mempelajari perbedaan populasi dan sampel dalam penelitian kuantitatif maka perlu untuk mengetahui definisi dari populasi dan sampel. Populasi merupakan luas keseluruhan wilayah yang digeneralisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas, kualitas dan karakteristik tertentu sesuai dengan yang ditetapkan oleh peneliti yang digunakan untuk menyusun interpretasi dan data penelitian yang berakhir dengan kegiatan penarikan kesimpulan (Darwin et al., 2021:104).

Menurut Radjab dan Jam'an (2017:99) populasi merupakan keseluruhan objek yang ingin diteliti. Populasi ini sering juga disebut Universe, anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur atau diamati. Populasi yang tidak pernah diketahui dengan pasti jumlahnya disebut "Populasi Infinit" atau tak terbatas, dan populasi yang jumlahnya diketahui dengan pasti disebut "Populasi Finit". Adapun populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Pembantu Lampriet Banda Aceh dengan jumlah karyawan keseluruhannya adalah 36 karyawan (Sumber: BSI Kantor Cabang Pembantu Lampriet Banda Aceh).

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili (Siyoto & Sodik, 2015:55).

Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*.

Convenience random sampling artinya adalah teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi mempunyai kemungkinan yang sama untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2014:114).

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Data merupakan fakta empirik yang dikumpulkan oleh peneliti untuk kepentingan memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian. Data penelitian dapat berasal dari berbagai sumber yang dikumpulkan dengan menggunakan berbagai teknik selama kegiatan penelitian berlangsung. Data merupakan sesuatu yang belum mempunyai arti bagi penerimanya dan masih memerlukan adanya suatu pengolahan (Siyoto & Sodik, 2015:57).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner (Siyoto & Sodik, 2015:57). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Pembantu Lampriet Banda Aceh.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan berbagai cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, menghimpun, mengambil, atau menjangkau data penelitian. Kita mengenal metode wawancara, pengamatan, angket, pengetesan, arsip, dan dokumen. yang disebutkan dua terakhir lebih mengacu kepada sumber data, cara-cara ini dipilih bukan tanpa alasan (Suwartono, 2014:41).

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini ada dua cara yaitu metode angket/kuesioner dan dokumentasi.

1. Metode kuesioner/ angket (secara manual)

Merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan data, juga disebut angket atau kuesioner, berisi daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis yang harus dijawab atau direspon oleh responden sesuai dengan persepsinya (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016:82). Dalam penelitian ini kuesioner akan diberikan kepada 36 karyawan untuk mengetahui kompensasi dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Bank Syariah Indonesia Banda Aceh Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet. Skala likert yang digunakan dapat dilihat dan diperhatikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Skala likert

Interprestasi	Kode	Skala
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber : (Sugiyono, 2013:93)

3.5 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Menurut Siyoto dan Sodik (2015:18) operasional variabel merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian, seorang peneliti akan mengetahui pengukuran suatu variabel, sehingga peneliti dapat mengetahui baik sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pe buruknya pengukuran tersebut. Sedangkan menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016:90) operasional merupakan suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau menerjemahkan sebuah konsep variabel ke dalam instrumen pengukuran.

1. Variabel Independen (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab

perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kompensasi dan lingkungan kerja (Sugiyono, 2013:39).

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebaVariabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas kerja (Sugiyono, 2013:39).

Tabel 2.2
Operasionalisasi variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Kompensasi (X ₁)	Kompensasi merupakan hak karyawan atau pegawai yang harus diterima sebagai imbalan setelah menyelesaikan kewajibannya. Kompensasi penting bagi karyawan dan penting juga bagi perusahaan, kompensasi bagi karyawan menentukan gaya hidup, status, dan harga diri (Syafri & Alwi, 2014:85).	a). Upah dan Gaji b). Insentif c). Tunjangan d). Fasilitas Simamora (2014:445)	Likert

Tabel 2.2 - Lanjutan

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
2	Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh seorang pimpinan perusahaan dalam menjaga sumber daya manusia, dengan cara menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman (Eroy et al., 2020:149).	a). Struktur kerja b). Tanggung jawab c). Perhatian dan dukungan pimpinan d) . Kerja sama kelompok kerja e). Kelancaran komunikasi Setiawan (2018)	Likert
3	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan).	a). Kualitas kerja b). Kuantitas kerja atau tingkat perolehan hasil c). Ketepatan waktu d). Tingkat kesalahan e). Tingkat absensi Nurhasanah (2019)	Likert

Sumber : Data diolah (2022)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis,

langkah terakhir tidak dilakukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2013:147).

3.6.1 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Rochaety (2009) dalam Ardian (2019) regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel terikat dan memprediksi variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Model regresi linier berganda dapat disebutkan sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi uji asumsi klasik. Untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen serta seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen digunakan metode statistik regresi linier dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan Kerja

a = Nilai Konstanta

b₁ = Koefisien Kompensasi

b₂ = Koefisien Lingkungan Kerja

e = Error

3.6.2 Uji Instrumen Penelitian

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui ketepatan atau kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pertanyaan disebut valid, apabila mampu melakukan pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan pernyataan korelasi *product moment*, yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016:97).

Uji validitas variabel yang diteliti secara tepat dalam suatu penelitian. Apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai positif maka dilakukan untuk mengetahui apakah instrument (kuesioner) dapat mengukur butir atau indikator tersebut dinyatakan valid (Salaeh & Utomo 2018). Kemudian menurut Siyoto dan Sodik (2015:69) uji validitas merupakan salah satu ciri yang menandai tes hasil belajar yang baik. Untuk dapat menentukan apakah suatu tes hasil belajar telah memiliki validitas atau daya ketepatan mengukur, dapat dilakukan dari dua segi, yaitu dari segi tes itu sendiri sebagai totalitas, dan dari segi itemnya, sebagai bagian yang tak terpisahkan dari tes tersebut

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui kehandalan (tingkat kepercayaan) suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen

penelitian dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang relatif tetap (konsisten). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan internal *consistency reliability* yang menggunakan *alphacronbach* untuk mengidentifikasi seberapa baik hubungan antara item-item dalam instrumen penelitian (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016:97).

Kemudian menurut Siyoto dan Sodik (2015:75) reliabilitas berhubungan dengan akurasi instrumen dalam mengukur apa yang diukur, kecermatan hasil ukur dan seberapa akurat seandainya dilakukan pengukuran-pengukuran ulang. Uji Reliabilitas sebagai sebagai konsistensi pengamatan yang diperoleh dari pencatatan berulang baik pada satu subjek maupun sejumlah subjek. Instrumen dapat dikatakan reliabilitas apabila nilai cronbach's alpha 60% atau 0,60%.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ardian (2019) tujuan uji normalitas merupakan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah yang memiliki distribusi normal. Analisis grafik dan analisis statistik digunakan untuk mendeteksi apakah

residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan metode probability plot dan grafik histogram.

menurut Nanincova, (2019) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal)

- a. angka signifikansi (Sig) > 0.05 , maka data berdistribusi normal.
- b. angka signifikansi (Sig) < 0.05 , maka data tidak berdistribusi normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Maksud dari ortogonal disini adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ardian, 2019).

Sedangkan menurut Nanincova (2019) tujuan uji multikolinearitas merupakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ardian (2019) uji heterokedastisitas merupakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas, jika varians berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik merupakan yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Menurut Nanincova (2019) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Persial

Menurut Nanincova (2019) uji t digunakan untuk mengetahui faktor manakah pada variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen. bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah untuk uji t adalah sebagai berikut:

- a) Apabila $t_{sig} < t_{0,05}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

- b) Apabila $t_{sig} >$ dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

3.7.2 Uji Simultan

Menurut Sodirin dan Aprianis (2020) uji F merupakan pengujian secara variabel bebas (independen) yang mempunyai hubungan atau pengaruh terhadap variabel terikat (dependen). untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel dependen yaitu dengan membandingkan F_{tabel} dengan F_{hitung} . Menentukan tingkat signifikan (α) yaitu sebesar 5% dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

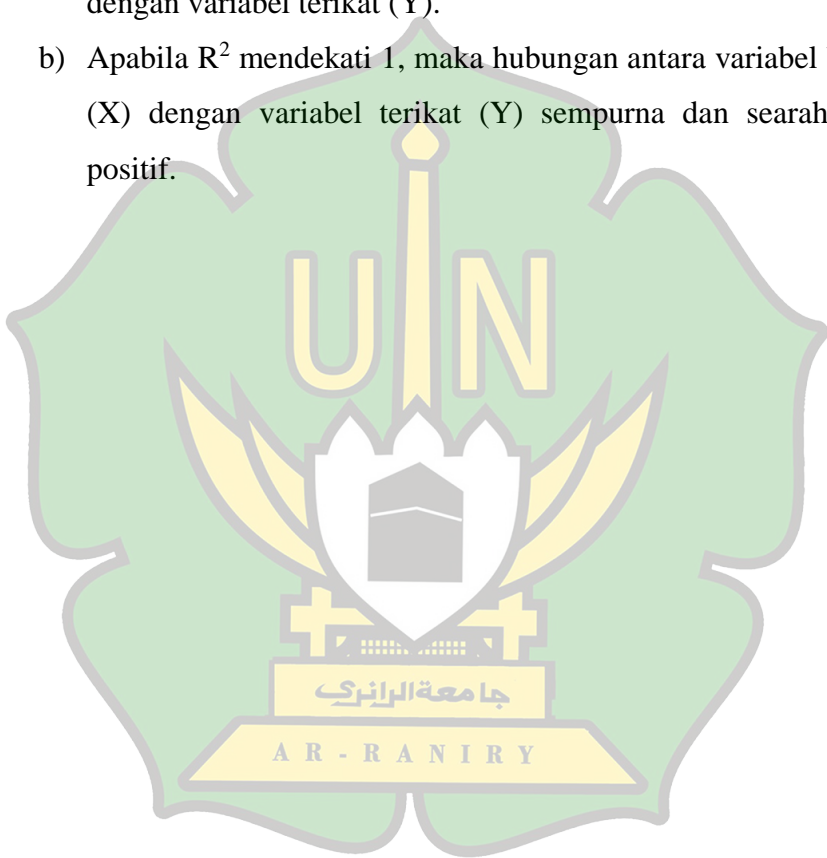
- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

3.7.3 Koefisien Determinasi

Menurut Ardian (2019) Nilai R^2 menunjukkan besarnya variasi variabel-variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1. semakin besar nilai R^2 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel- variabel independen. Sebaliknya, semakin kecil nilai R^2 berarti semakin kecil variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independen. Jadi informasi yang dapat diperoleh dari koefisien determinasi R^2 adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi

variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen. Sifat dari koefisien determinasi ini adalah:

- a) Apabila R^2 mendekati 0, menunjukkan tidak ada hubungan antara sejumlah variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y).
- b) Apabila R^2 mendekati 1, maka hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) sempurna dan searah atau positif.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Bank Syariah Indonesia KCP Banda Aceh Lampriet

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan pada industri keuangan syariah. Meningkat kesadaran masyarakat terhadap hal halal dan dukungan pemangku kepentingan yang kuat, adalah faktor penting pada pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia termasuk di dalamnya yaitu Bank Syariah.

Di Indonesia, bank syariah yang pertama didirikan ditahun 1992 yaitu Bank Muamalat. Walaupun perkembangannya relatif terlambat apabila dibandingkan dengan negara-negara Muslim lainnya, perbankan syariah di Indonesia akan terus berkembang. Pada tahun 1992-1998 hanya terdapat satu unit bank syariah di Indonesia, maka di 1999 bertambah menjadi 3 unit. Ditahun 2000, bank syariah maupun bank konvensional yang buka unit usaha syariah telah meningkat menjadi 6 unit. Sedangkan jumlah BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah) telah mencapai 86 unit dan masih akan bertambah. Ditahun-tahun mendatang, jumlah bank syariah ini akan terus semakin tinggi seiring dengan masuknya pemain-pemain baru, bertambahnya jumlah kantor cabang bank syariah yang telah ada, juga dengan dibukanya jendela atau unit islam usaha syariah di bank-bank konvensional.

Bank Syariah memainkan peran penting menjadi fasilitator di seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan syariah di Indonesia sendiri sudah mengalami peningkatan serta pengembangan yang signifikan pada kurang 3 dekaden ini. Inovasi produk, peningkatan layanan dan pengembangan jaringan memberikan kecenderungan yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan juga semangat untuk melakukan percepatan dalam pendaftaran dari banyak Bank Syariah yang melakukan korporasi. Tidak dikolaborasikan dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Pada tanggal 1 Februari 2021 yaitu bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H adalah sebagai awal mulanya sejarah penggabungan tiga bank BUMN yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan kelebihan dari ketiga Bank Syariah jadi menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, dan memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. dengan adanya perusahaan induk (BSM, BNI, BRI) dan memberikan komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia membagikan untuk dapat bersaing di tingkat dunia.

Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar agar dapat melahirkan Bank Syariah untuk kebanggaan masyarakat, yang diharapkan menjadi energi baru dalam

pembangunan ekonomi nasional serta kontribusi terhadap kesejahteraan rakyat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia pula menjadi cerminan wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal dan memberikan bagi kami alam (Rahmatan Lil 'Aalamiin).

4.1.2 Visi Dan Misi Bank Syariah Indonesia KCP Banda Aceh

Lampriet

4.1.2.1 Visi

Adapun visi dari Bank Syariah Indonesia adalah sebagai berikut: TOP 10 GLOBAL ISLAMIC BANK Menciptakan BANK SYARIAH yang masuk ke dalam 10 besar menurut kapitalisasi pasar secara global dalam waktu 5 tahun ke depan.

4.1.2.2 Misi

Adapun misi Bank Syariah Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia. Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan aset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.
2. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham. Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).
3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia. Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini berupa: jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja. Peneliti memperoleh data responden dengan menggunakan kuesioner atau angket. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet. Sampel yang diambil oleh penulis sebanyak 36 responden sesuai dengan sampel yang peneliti gunakan yakni sampling jenuh/sensus. Maka seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet sebanyak 36 karyawan menjadi responden dalam penelitian ini.

4.2.1 Responden Menurut Jenis kelamin

Dalam penelitian ini responden yang diambil adalah karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet. Adapun responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana pada Tabel 3.1:

Tabel 3.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	26	72,2%
2	Perempuan	10	27,8%
Total		36	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 3.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang paling banyak yaitu berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 26 orang (karyawan) dengan persentase 72,2%. Sedangkan yang

berjenis kelamin perempuan berjumlah 10 orang (karyawan) dengan persentase 27,8%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Penelitian ini diambil dari karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet sebagai responden. Adapun responden yang berdasarkan usia sebagaimana yang tertera pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-30 Tahun	9	25,0%
2	31-40 Tahun	20	55,6%
3	41-50 Tahun	7	19,4%
4	>51 Tahun	0	0%
	Total	36	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 3.2 diketahui bahwa responden paling banyak yaitu berusia 31-40 Tahun yang berjumlah 20 orang dengan persentase 55,6%. Selanjutnya responden dengan umur 21-30 Tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 25,0%. Sedangkan responden yang berusia 41-50 Tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 19,4%. Kemudian responden dengan umur >51 Tahun berjumlah 0 dengan persentase 0%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dalam penelitian ini responden yang ambil adalah karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet. Adapun responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-2 Tahun	1	2,8%
2	3-4 Tahun	6	16,7%
3	5-7 Tahun	10	27,8%
4	8-10 Tahun	9	25,0%
5	>11 Tahun	10	27,8%
Total		36	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 3.3 diketahui bahwa responden yang masa kerja paling banyak yaitu <11 Tahun berjumlah 10 orang (karyawan) dengan persentase 27,8%. Disusul dengan responden yang masa kerjanya 5-7 Tahun berjumlah 10 orang (karyawan) juga dengan persentase 27,8%. Kemudian responden yang masa kerjanya berjumlah 9 orang (karyawan) dengan persentase 25,0%. Selanjutnya responden yang masa kerjanya 3-4 Tahun berjumlah 6 orang (karyawan) dengan persentase 16,7%, dimana peneliti mendapatkan semua responden dengan masa kerja yang berbeda-beda,

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dalam penelitian ini responden yang ambil adalah karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet . Adapun responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/MA	3	8,3%
2	DIII	2	5,6%
3	Sarjana/Pasca	30	83,3%
4	SMP/MTs	1	2,8%
5	SD/MI	0	0%
Total		36	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat dilihat bahwa responden paling banyak berdasarkan pendidikan terakhir yaitu sarjana/pasca berjumlah 30 orang (karyawan) dengan persentase 83,3%. Kemudian yang berpendidikan terakhir SMA/MA berjumlah 3 orang (karyawan) dengan persentase 8,3%. Selajutnya ada yang berpendidikan terakhir DIII berjumlah 2 orang (karyawan) dengan persentase 5,6%,. Kemudian yang berpendidikan SMP/MTs berjumlah 1 orang (satpam) dan yang terakhir berpendidikan SD/MI berjumlah 0 dengan persentase 0%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X_1)

Adapun tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel kompensasi diuraikan pada Tabel 3.5 sebagai berikut.

Tabel 3.5
Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X_1)

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	Mean
1	Gaji diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini di dalam perusahaan.	1	3	8	21	3	3,61
2	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan UMR.	1	-	2	28	5	4,00
3	Perusahaan memberikan gaji tambahan kepada setiap karyawan yang mencapai target.	-	3	2	27	4	3,89
4	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.	1	2	2	24	7	3,94
5	Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan yang sudah pensiun.	-	2	2	26	6	4,00
6	Perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada karyawan.	-	2	4	25	5	3,86
7	Fasilitas yang diberikan perusahaan sangat baik dan lengkap.	2	-	5	26	3	3,78
8	Saya merasa senang dan nyaman dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	2	-	4	27	3	3,81
Rerata							3,86

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 3.5 diketahui untuk pernyataan 1 mean nya yaitu 3,61, mean pernyataan 2 yaitu 4,00, untuk pernyataan ke 3 dengan mean 3,89, pernyataan ke 4 yaitu 3,94, kemudian pernyataan ke 5 mean nya sebesar 4,00, pernyataan ke 6 sebesar 3,86, selanjutnya pernyataan ke 7 sebesar 3,78 dan pernyataan ke 8 sebesar 3,81. dapat diketahui bahwa semua responden ada yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju untuk pernyataan yang telah diajukan untuk variabel Kompensasi (X1) dalam penelitian ini.

4.3.2 Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Adapun tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel lingkungan kerja diuraikan pada Tabel 3.6 sebagai berikut.

Tabel 3.6
Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	Mean
1	Saya merasa struktur organisasi perusahaan sudah terstruktur dengan baik	1	-	4	28	3	3,89
2	Struktur organisasi yang di berikan atasan sesuai dengan kemampuan karyawan.	1	-	2	29	4	3,97
3	Saya mengerjakan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya.	-	-	-	27	9	4,25

Tabel 3.6 - Lanjutan

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	Mean
4	Saya bertanggung jawab atas apa yang berikan dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar.	-	-	2	27	7	4,14
5	Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan menjadi baik.	1	-	1	32	2	3,94
6	Pimpinan mensupport setiap karyawan agar bersemangat dalam bekerja.	-	1	1	31	3	4,00
7	Saya dan karyawan lain dapat bekerja sama dengan baik.	-	-	1	29	6	4,14
8	Saya membantu karyawan lain dalam mengerjakan tugas agar target perusahaan tercapai.	-	-	3	28	5	4,06
9	Saya menjaga komunikasi yang baik kepada pimpinan dan sesama karyawan	-	-	-	31	5	4,14
10	Terjalannya komunikasi yang baik sesama karyawan saat menyelesaikan pekerjaan.	-	-	1	30	5	4,11
Rerata							4,06

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 3.6 diketahui jumlah mean untuk pernyataan 1 yaitu 3,89, pernyataan ke 2 sebesar 3,97, pernyataan ke 3 yaitu 4,25, pernyataan ke 4 yaitu 4,14, selanjutnya pernyataan ke 5 yaitu 3,94, pernyataan ke 6 yaitu 4,00, pernyataan ke 7 yaitu 4,14, pernyataan ke 8 yaitu 4,06, kemudian pernyataan ke 9 yaitu

4,14, dan yang pernyataan ke 10 yaitu 4,11, dapat diketahui responden banyak yang setuju dengan pernyataan yang diajukan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) pada penelitian ini.

4.3.3 Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Adapun tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel Produktivitas kerja karyawan diuraikan pada Tabel 4.7 sebagai berikut

Tabel 3.7
Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	Mean
1	Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang diandalkan.	-	1	-	30	5	4,08
2	Karyawan selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya.	-	1	1	28	6	4,08
3	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan.	-	-	1	31	4	4,08
4	Karyawan selalu menghasilkan volume pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.	-	-	1	27	8	4,19

Tabel 3.7 - Lanjutan

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	Mean
5	Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsip efisiensi.	-	-	1	29	6	4,14
6	Saya sering menunda pekerjaan yang harus segera diselesaikan sehingga perusahaan tidak mencapai target.	3	6	3	22	2	3,39
7	Saya bekerja sebaik mungkin agar mengurangi kesalahan dalam bekerja.	-	-	-	30	6	4,17
8	Apabila melakukan kesalahan perusahaan akan memberikan sanksi kepada setiap karyawan.	-	1	2	27	6	4,06
9	Saya hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	-	-	-	23	13	4,36
10	Perusahaan akan memberikan teguran kepada karyawan yang tidak masuk kerja.	-	-	1	27	8	4,19
Rerata							4,07

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 3.7 diketahui bahwa jumlah mean pada pernyataan 1 yaitu 4,08, pernyataan ke 2 yaitu 4,08, pada pernyataan ke 3 yaitu 4,08, kemudian pada pernyataan ke 4 yaitu 4,19, pernyataan ke 5 yaitu 4,14, pernyataan ke 6 yaitu 3,39, selanjutnya pernyataan ke 7 yaitu 4,17, pernyataan ke 8 yaitu 4,06, pernyataan ke 9 yaitu 4,36 dan pernyataan ke 10 yaitu 4,19, dapat

diketahui responden banyak yang setuju dengan pernyataan yang diajukan untuk variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada penelitian ini.

4.4 Hasil Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen maka diperlukan pengujian regresi linear berganda. Regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk memodelkan efek simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil dari uji regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.8.

Tabel 3.8
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std.Error
1	(Constant)	9,756	4,900
	Kompensasi	-,056	,103
	Lingkungan Kerja	,805	,151

a. Dependen Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 3.8 dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 9,756 - ,056 + 0,805 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan Kerja

a = Nilai Konstanta

b_1 = Koefisien Kompensasi

b_2 = Koefisien Lingkungan Kerja

e = Error

1. Konstanta (a) adalah sebesar 9,756 yang berarti bahwa jika tidak terdapat nilai variabel kompensasi, lingkungan kerja, maka nilai produktivitas kerja karyawan di perusahaan itu adalah 9,756.
2. Nilai koefisien variabel kompensasi (X_1) -,056, maka diketahui nilai variabel kompensasi (X_1) dapat menjelaskan.
3. Nilai koefisien untuk variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 0,805, artinya lingkungan kerja bertambah satu-satuan maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat 0,805 atau 80,5%.

4.5 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

4.5.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui pernyataan kuesioner/angket valid atau tidak. Hasil uji validitas juga dapat digunakan untuk melihat relavan atau tidaknya pernyataan dalam kuesioner/angket. Uji validitas dalam penelitian ini dengan

melakukan penyebaran kuesioner yang diisi oleh 36 responden, maka nilai r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,3202. Dari uji validitas ini didapatkan hasil yang jelas dan ringkas dalam Tabel di bawah ini:

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas

No	Kode Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	KMP1	0,670	0,3202	Valid
2	KMP2	0,441	0,3202	Valid
3	KMP3	0,702	0,3202	Valid
4	KMP4	0,826	0,3202	Valid
5	KMP5	0,804	0,3202	Valid
6	KMP6	0,835	0,3202	Valid
7	KMP7	0,838	0,3202	Valid
8	KMP8	0,850	0,3202	Valid
9	LK1	0,803	0,3202	Valid
10	LK2	0,885	0,3202	Valid
11	LK3	0,414	0,3202	Valid
12	LK4	0,383	0,3202	Valid
13	LK5	0,811	0,3202	Valid
14	LK6	0,787	0,3202	Valid
15	LK7	0,702	0,3202	Valid
16	LK8	0,608	0,3202	Valid
17	LK9	0,410	0,3202	Valid
18	LK10	0,697	0,3202	Valid
19	PKK1	0,785	0,3202	Valid
20	PKK2	0,708	0,3202	Valid
21	PKK3	0,542	0,3202	Valid
22	PKK4	0,770	0,3202	Valid
23	PKK5	0,856	0,3202	Valid
24	PKK6	0,409	0,3202	Valid
25	PKK7	0,724	0,3202	Valid
26	PKK8	0,813	0,3202	Valid
27	PKK9	0,389	0,3202	Valid
28	PKK10	0,662	0,3202	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 3.9 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan

produktivitas kerja karyawan (Y) memperoleh nilai yang dapat dinyatakan valid. Maka dapat kita simpulkan bahwa r_{hitung} ternyata lebih besar dari pada r_{tabel} yang bernilai 0,3202 sehingga dapat dikatakan setiap pertanyaan pada kuesioner di anggap valid.

4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki kaitannya dengan konsistensi sebuah indikator. Reliabilitas merupakan alat ukur dalam menunjukkan konsistensi yang dapat dipercaya apabila alat ukur itu digunakan secara berulang. Suatu variabel dapat dikatakan reliabilitas jika nilai dari *coefficient cronbach's alpha* >60% atau 0,60%. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini.

Tabel 3.10
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Minimal Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,60	0,893	Reliabel
X2		0,856	Reliabel
Y		0,801	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

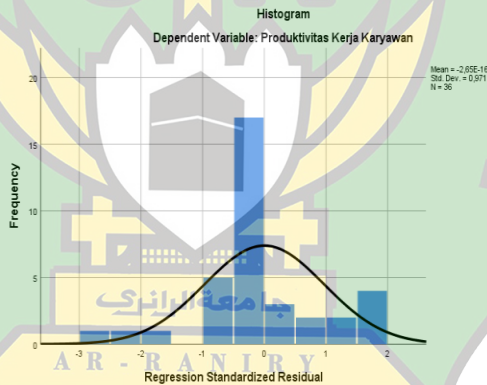
Berdasarkan Tabel 3.10 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Kompensasi (X1) yaitu 0,893, nilai variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu 0,856, dan nilai untuk variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yaitu memperoleh sebesar 0,801, dengan melihat nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0.60. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam indikator yang digunakan pada variabel X1, variabel X2, dan variabel Y merupakan alat ukur yang reliabel.

4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi secara normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini adalah menggunakan metode grafik histogram dan *probability plot*. Berikut ini merupakan penyajian uji normalitas dalam penelitian ini:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

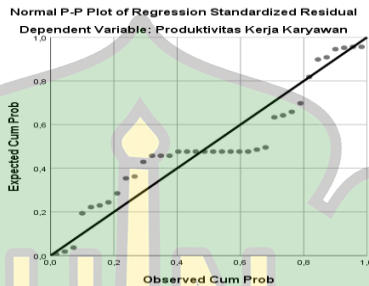


Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas menggunakan grafik histogram tersebut melengkung dengan standar normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian berdistribusi normal atau dengan kata lain grafik tersebut memberikan pola yang berdistribusi mendekati

normal. Pengujian normalitas menggunakan grafik histogram tersebut juga diperkuat dengan hasil pengujian dengan probability plot (P-Plot) berikut ini.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber; Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil diagram probability plot (P-Plot) di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang ada di dalam diagram tersebut mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

4.6.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk analisis regresi berganda variabel bebas (independen), baik yang terdiri dari dua ataupun lebih. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah didalam model regresi terdapat korelasi antara masing-masing variabel bebas (independen). Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadinya korelasi antara variabel bebas (independen). apabila terjadinya korelasi antara variabel bebas maka variabel yang dimaksud tersebut disebut sebagai variabel yang tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel bebas

yang nilai korelasinya dengan sesama variabel bebas adalah sama dengan nol. Untuk melihat apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka antara variabel bebas dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini.

Tabel 3.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Kompensasi (X1)	0,627	1,596	Tidak terjadinya multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,627	1,596	Tidak terjadinya multikolinieritas

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

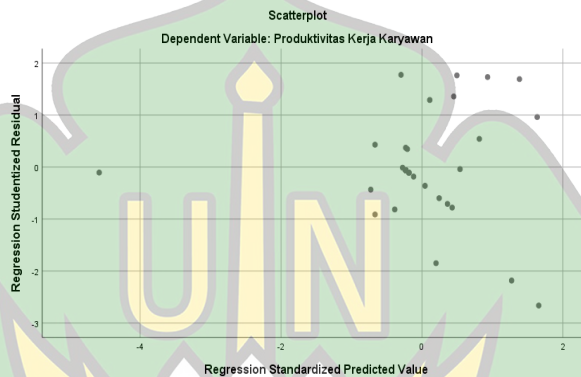
Berdasarkan Tabel 3.11 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel Kompensasi (X1) yaitu 0,627, Lingkungan Kerja (X2) yaitu 0,627 atau $> 0,10$ dan VIF (*Varian Inflation Factor*) untuk variabel Kompensasi (X1) yaitu 1,596, Lingkungan Kerja (X2) yaitu 1,596 atau < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini variabelnya tidak terjadi multikolinearitas.

4.6.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji model regresi apakah adanya ketidaksamaan variance dan residual dari semua variabel Independen (bebas). Model regresi yang baik yaitu apabila tidak terjadinya heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah dengan melihat grafik

Scatterplot. Apabila titik-titik dalam *Scatterplot* menyebar secara tidak teratur dan tidak membentuk suatu pola, maka tidak terjadinya heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan Berdasarkan Gambar 4.3 dapat diketahui bahwa di dalam grafik *Scatterplot* penyebaran titik-titiknya tidak beraturan dan tidak membentuk suatu pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadinya heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak untuk digunakan untuk menganalisis hubungan antara Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

4.7.1 Hasil Uji Parsial

Pengujian secara parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (kompensasi dan

lingkungan kerja) secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (produktivitas kerja karyawan). Perbandingan untuk melihat pengaruh signifikan, digunakan kriteria taraf signifikan 0,05% (5%), serta untuk membandingkan t-hitung dan t-table sebagai berikut:

- a) Apabila $t_{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- b) Apabila $t_{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Untuk mengetahui nilai t tabel pada penelitian ini maka dapat kita gunakan rumus sebagai berikut:

$$t\text{-table} = n - k = 36 - 3 = 33$$

dimana: n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Hasil dari perhitungan uji persial dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.12 sebagai berikut:

Tabel 3.12
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,756	4,900		1,991	,055
	Kompensasi	-,056	,103	-,801	-547	,588
	Lingkungan Kerja	,805	,151	,788	5,336	,000
a. Dependen Variabel: Produktivitas Kerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 3.12 dapat diketahui bahwa:

1. Nilai t-hitung untuk variabel kompensasi (X_1) adalah -547, sedangkan nilai untuk t-tabelnya adalah 2.034. Sehingga t-

hitung lebih kecil dari t-tabel yaitu $-547 < 2.034$ dan tingkat signifikan sebesar 0,588 yaitu $< 0,05\%$ (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Nilai t-hitung untuk variabel lingkungan (X_2) adalah 5,336, sedangkan nilai untuk t-tabelnya adalah 2.034. Sehingga t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $5,336 > 2.034$ dan tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu $> 0,05\%$ (5%). Maka diketahui dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Produktivitas Kerja Karyawan.

4.7.2 Hasil Uji Simultan

Uji F (uji simultan) pada dasarnya dilakukan untuk melihat apakah variabel independen yang dimasukkan dalam suatu model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mengetahuinya yaitu dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel yaitu sebagai berikut:

1. Jika F hitung $> F$ tabel, maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
2. Jika F hitung $< F$ tabel, maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Hasil dari perhitungan uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.13 berikut ini:

Tabel 3.13
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	223,709	2	111,854	20,114	,000 ^b
	Residual	183,513	33	5,561		
	Total	407,222	35			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi						

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 3.13 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 20,114 dan signifikansinya 0,000. Untuk melihat nilai F tabel diperoleh dengan cara:

$$(N1) = df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$(N2) = df2 = n - k = 35 - 3 = 32$$

Nilai F tabel yaitu sebesar 3.285, dan tingkat signifikansinya 5%. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($20,114 > 3.285$) dan signifikansinya $0,000 < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan, variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh artinya secara bersama-sama (simultan) dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.7.3 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinan digunakan untuk menguji hubungan variabel independen Kompensasi (X_1)

dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 3.14
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 ^a	,549	,522	2,358
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan				

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 3.14 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square 0,522. Diketahui bahwa 0,522 atau 52,2% variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan. Sedangkan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik secara parsial yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kompensasi (X_1) memperoleh t hitung yaitu sebesar $-0,547$ dan untuk nilai t tabel yaitu sebesar $2,028$. Sehingga dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $-0,547 < 2,028$ dan tingkat signifikan sebesar $0,588$ yaitu diatas $< 0,05\%$ (5%). Maka disimpulkan bahwa H_{a1} ditolak yang artinya variabel Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) maka H_1 tidak diterima.

Menurut (Syafri & Alwi, 2014:85) kompensasi merupakan hak karyawan yang harus diterima sebagai imbalan setelah menyelesaikan kewajibannya. Kompensasi penting bagi karyawan dan penting juga bagi perusahaan, kompensasi bagi karyawan menentukan gaya hidup, status, dan harga diri. Oleh sebab itu kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, prestasi kerja dan produktivitas bagi karyawan. Bagi perusahaan kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas melalui pemeliharaan sumber daya manusia yang ada, karenanya peningkatan produktivitas organisasi tidak selamanya dengan pergantian karyawan tetapi dapat dilakukan dengan memperbaiki kompensasi karyawan.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dinyatakan tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet. Hal ini dikarenakan produktivitas kerja karyawan tidak berhubungan dengan kompensasi, karena sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan tersebut masih belum cukup maksimal. Hal ini terjadi karena para karyawan kontrak kemungkinan merasa kompensasi dalam bentuk finansial yang mereka terima belum sesuai harapan dan keinginan. Selain itu para karyawan kontrak dalam menerima imbalan dalam bentuk gaji atau upah ini belum memberikan kepuasan atas kinerja yang mereka berikan untuk perusahaan, sehingga perlu adanya evaluasi kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan porsi masing-masing.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maya et al., (2015) yaitu variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini harus lebih ditingkatkan lagi tidak hanya pembahasan tentang perusahaan tetapi juga pembahasan tentang rasa keterbebanan dari tanggung jawab dan pendapat-pendapat dari karyawan.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Chusminah et al. (2021) tidak sejalan yaitu variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan jika kompensasi diberikan dengan riabel adil, maka karyawan akan merasa puas dan semangat bekerja. Tingkat besar kecilnya

kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan kontribusinya terhadap perusahaan.

4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik secara parsial yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memperoleh t hitung yaitu sebesar 5,336 dan untuk nilai t tabel yaitu sebesar 2,028. Sehingga dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5,336 > 2,028$ dan tingkat signifikan sebesar 0,588 yaitu diatas $< 0,05\%$ (5%). Maka disimpulkan bahwa H_{a1} diterima yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Menurut Nitisemito (2010) dikutip dalam Sunarsi (2020:24) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya kebersihan dan sebagainya. Lingkungan kerja mampu menciptakan hubungan kerja yang baik antara orang-orang yang berada di lingkungannya. Oleh sebab itu, usahakan agar lingkungan kerja itu tetap baik karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan merasa nyaman serta semangat untuk melakukan tugas yang bebankan.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu

Banda Aceh Lampriet. Hal tersebut dikarenakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkat produktivitas, Lingkungan kerja harus baik sehingga mampu menciptakan kemudahan untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba (2019) yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang bagus mampu memberikan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Yumna dan Pradana (2021) memiliki hasil pengujian yang sama yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan, jika karyawan senang dengan lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah

4.8.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik secara simultan yang sudah dilakukan, maka diketahui bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memperoleh F hitung yaitu sebesar 20,114 dan F tabelnya yaitu sebesar 3,259. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $20,114 > 3,259$ dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yaitu di bawah

0,05 (5%). Maka dapat diketahui variabel Kompensasi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), tetapi pada uji statistik secara simultan bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dapat berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Dari analisis uji statistik secara parsial dapat diketahui bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Tetapi pada uji statistik secara simultan tersebut diketahui bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet. Maka hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak serta bagus kompensasi dan lingkungan kerja yang pihak BSI KCP Banda Aceh Lampriet berikan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 52,2% sedangkan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Seperti disiplin kerja (Saleh & Utomo 2018), keterampilan kerja (Ulum et al. 2018), motivasi kerja (Suryantika dan Wibawa 2020).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan dengan data yang telah diperoleh, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet.
3. Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet.

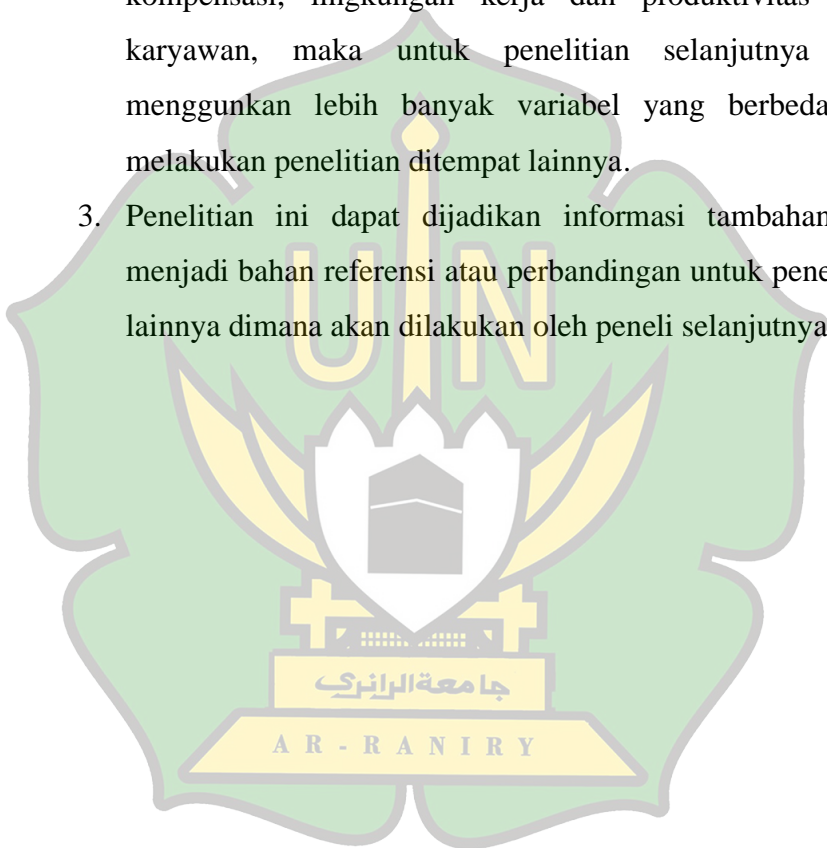
5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dipaparkan peneliti, maka peneliti selanjutnya memberikan beberapa saran yang akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Bagi Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet untuk segera memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, karena perusahaan seharusnya memberikan kompensasi yang

sesuai dibidang pekerjaan karyawannya masing-masing sehingga dapat memaksimalkan tingkat kinerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.

2. Dalam penelitian ini, hanya menggunakan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan, maka untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan lebih banyak variabel yang berbeda dan melakukan penelitian ditempat lainnya.
3. Penelitian ini dapat dijadikan informasi tambahan dan menjadi bahan referensi atau perbandingan untuk penelitian lainnya dimana akan dilakukan oleh peneli selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Andi, S., Jama'an, & Alamsyah. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Karyawan Pada SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Sul-Sel. *Jurnal Profitability*, 1(9).
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2).
- Berlian, B. D. D., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal JPAP*, 10(1).
- Chusminah, Sugiyah, & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Asuransi Ramayana TBK Cabang Kelapa Gading. *Jiisamar*, 5(2).
- Dahlia, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus PT. Sumber Grahana Sejahtera GGS). *Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Duggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ata Internasional Industri. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1).

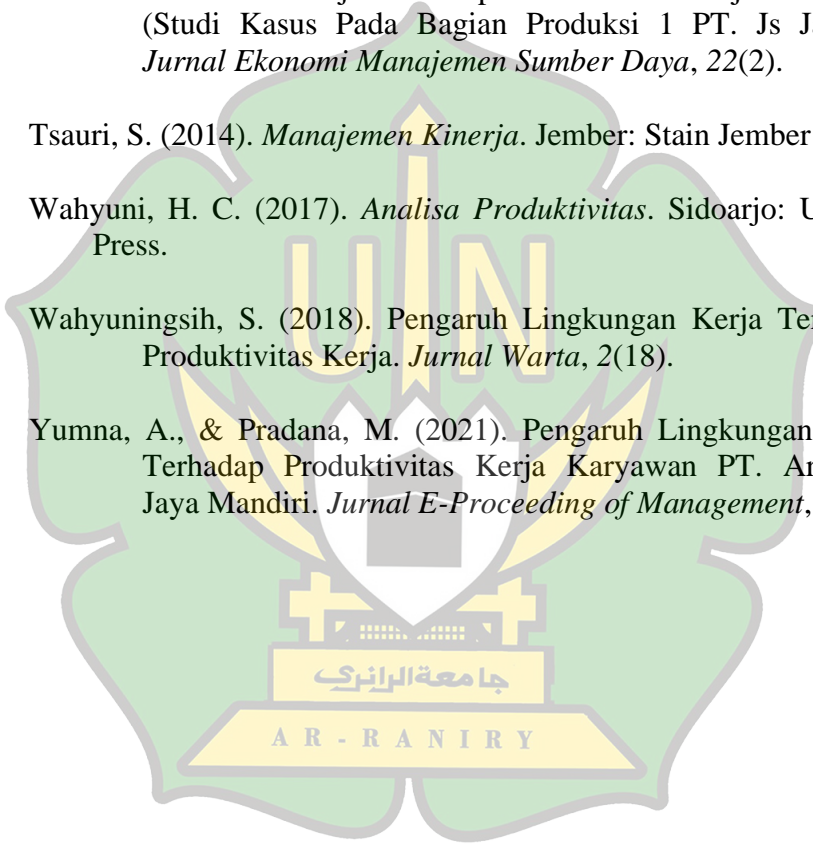
- Dwijatenaya, I. B. M. A. (2017). *Kemitraan Agribisnis Kelapa Sawit*.Tenggarong ;Lppm Unikarta Press.
- Ekonomi, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan* (Bandung): Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
- Eroy, A. R. El, Mahfudoh, Gantina, N., Pohan, E. S., Iswadi, U., Munawaroh, H., & Zaenudin. (2020). *Strategi Paling Ampuh Mengelola Karyawan*. Cilegon: Runzume Sapta onsultan.
- Fitrianti, D. N., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pindad Persero Bandung: *Jurnal Mitra Manajemen Online*, 2(3).
- Handaru, A. W., Miftachuljana, & Susita, D. (2019). Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus Pt Artolite Indah Mediatama). *Jurnal JMRSI*, 10(2).
- Haslindah, A., Syarifuddin, R., Alkarniyadi, & Alimuddin. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pasca Panen Padi Di desa Lara. *Jurnal Ilmu Teknik*, 14(5).
- Kartawan, H., Marlina, L, & Susanto, A. (2018). *Manajemen Sumberdaya Insani*. Bandung: LPPM Universitas Siliwangi.
- Kamaroellah, R. A. (2014). *Manajemen Pemerintah Daerah*.Surabaya: Buku Pustaka Radja.
- Koni, A., Albayan, A, H., Rusmana, D, F., Hatta, M, I., Juhaidi, & Kurniawan, W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Insani*. Bandung: CV. Widina Media Utama.

- Khoirul Ulum, A. E., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 12(2).
- Koeswara, T. S. N., Farlina, Y., & Susilawati, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera. *Jurnal Akrab Juara*, 6(4).
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Maya, M., Mandey.,S & Tumade, S. (2015). Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Emba* 1(3).
- Nadeak, B. (2019). *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: Uki Press.
- Nanincova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro. *Jurnal Agora*, 7(2).
- Natsir, U. D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada C.V. Mote Water Filterrindo Di Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 6(2).
- Nurhasanah. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang. *Bahtera Inovasi*, 2(2).
- Purba, J. H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Kabanjahe. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(3).

- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rahmawati, T., Partha, M. N., & Piar, C. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Cakrawala Proteksi. *Jurnal Ekonomi*, 2(4),
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, & Pratiwi, E. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Rinaldi, S. F., & Mujiyanto, B. (2017). *Metodologi Penelitian dan Statistik*. Jakarta: TLM.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Jrnal Among Makarti*, 11(21).
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Seta Research & Development*. Jambi: Pusaka.
- Santosa, P. (2015). *Metodologi Penelitian Sastra*. Yogyakarta: Azzagrafika.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, 8(2), 191–203.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan*. *Jurnal Ilmiah Secretum*.

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Karanganyar: Literasi Media Publishing.
- Sodirin, & Aprianis. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Way Rilau Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1),
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiana, N. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangka Kabupaten Subang Nelli. *Jurnal WBAJ*, 1(1).
- Sunarsi, D. (2020). *Panduan Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Guru*. Banten: Desanta Muliavisitama.
- Suprpto, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi. *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Suryantika, I. M. K., & Wibawa, I. M. A. (2020). Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Cafe Kedonganan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3).

- Suwartono. (2014). Dasar-Dasar Metodologi Penelitian. In *ANDI Yogyakarta*. CV Andi offset.
- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Jatinangor: Ipdn Press.
- Trisnawaty, M., & Parwoto. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT. Js Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 22(2).
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jember: Stain Jember Press.
- Wahyuni, H. C. (2017). *Analisa Produktivitas*. Sidoarjo: Umsida Press.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta*, 2(18).
- Yumna, A., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Armindo Jaya Mandiri. *Jurnal E-Proceeding of Management*, 8(6).



LAMPIRAN

Lampiran 1: kuesioner Penelitian

KUESIONER PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG PEMBANTU BANDA ACEH LAMPRIET

Yth,
Bapak/Ibu/Sdr/Sdri.
Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu
Banda Aceh Lampriet
Di tempat

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan dibawah ini:
Nama : Andry Safirma
Nim : 180603177
Program studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Bermaksud melakukan penelitian dengan judul skripsi
“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor
Cabang Pembantu Banda Aceh Lampriet”. Penelitian ini tidak akan
menimbulkan akibat yang merugikan bagi responden. Semua
informasi dari hasil informasi ini akan dijaga kerahasiannya dan
hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas kesediaan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dalam
mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Andry Safirma

KARAKTERISTIK RESPONDEN

A. BIODATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia : 21-30 tahun 31-40 tahun
 41-50 tahun > 51 tahun
4. Masa kerja : 1-2 tahun 3-4 tahun 5-7 tahun
 8-10 tahun 11 tahun
5. Pendidikan : SD/MI SMP/MTs SMA/MA
 D-III Sarjana/Pasca

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada kolom pilihan jawaban sesuai dengan pendapat anda. Keterangan penilaian yang disediakan adalah:

- Sangat tidak setuju (STS) : 1
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Kurang Setuju (KS) : 3
- Setuju (S) : 4
- Sangat Setuju (SS) : 5

C. KUESIONER

Kompensasi (X_1)

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
1.	Gaji diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini di dalam perusahaan.					
2.	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan UMR.					
3.	Perusahaan memberikan gaji tambahan kepada setiap karyawan yang mencapai target.					
4.	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.					
5.	Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan dan pesangon.					
6.	Perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada karyawan.					
7.	Fasilitas yang diberikan perusahaan sangat baik dan lengkap.					
8.	Saya merasa senang dan nyaman dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.					

Lingkungan Kerja (X_2)

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
1.	Saya merasa struktur organisasi diperusahaan sudah tersusun dengan baik.					
2.	Struktur organisasi yang di berikan atasan sesuai dengan kemampuan karyawan.					
3.	Saya mengerjakan tugas yang diberikan atasan dengan					

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
	sebaik-baiknya.					
4.	Saya bertanggung jawab atas apa yang berikan dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar.					
5.	Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan agar menjadi lebih baik.					
6.	Pimpinan mensupport setiap karyawan agar bersemangat dalam bekerja.					
7.	Saya dan karyawan lain dapat bekerja sama dengan baik.					
8.	Saya membantu karyawan lain dalam mengerjakan tugas agar target perusahaan tercapai.					
9.	Saya menjaga komunikasi yang baik kepada pimpinan dan sesama karyawan.					
10.	Terjalannya komunikasi yang baik sesama karyawan saat menyelesaikan pekerjaan.					

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
1.	Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang diandalkan.					
2.	Karyawan selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya.					
3.	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan.					
4.	Karyawan selalu menghasilkan volume pekerjaan yang sesuai dengan					

No	Pernyataan	Penilaian				
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
	target yang ditetapkan perusahaan.					
5.	Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsip efisiensi.					
6.	Saya tidak menunda pekerjaan untuk segera diselesaikan agar perusahaan tidak mencapai target.					
7.	Saya bekerja sebaik mungkin agar mengurangi kesalahan dalam bekerja.					
8.	Apabila melakukan kesalahan perusahaan akan memberikan sanksi kepada setiap karyawan.					
9.	Saya hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
10.	Perusahaan akan memberikan teguran kepada karyawan yang sering tidak masuk kerja.					

Lampiran 2: Tabulasi Data Karakteristik Responden

Obsi	K1	K2	K3	K4
1	1	3	4	5
2	1	3	3	5
3	1	2	4	6
4	1	4	2	5
5	1	3	3	4
6	1	3	4	4
7	1	3	5	3
8	1	3	5	3
9	1	4	3	3
10	1	3	3	5
11	1	2	2	5
12	1	4	5	5
13	1	2	1	5
14	1	2	2	5
15	1	3	4	5
16	1	3	4	5

Obsi	K1	K2	K3	K4
17	1	3	2	5
18	1	4	4	5
19	1	3	2	5
20	1	3	4	5
21	1	2	3	5
22	1	3	5	5
23	1	4	4	5
24	1	3	3	5
25	1	2	3	5
26	1	3	4	5
27	2	2	3	5
28	2	2	3	5
29	2	3	5	5
30	2	3	5	5
31	2	4	5	5
32	2	4	5	5
33	2	3	2	5
34	2	3	4	5
35	2	2	3	5
36	2	3	5	5

Lampiran 3: Tabulasi Data

Tabulasi data jawaban pernyataan 36 responden

1. Kompensasi (X_1)

NO	KMP1	KMP2	KMP3	KMP4	KMP5	KMP6	KMP7	KMP8
1	4	4	2	3	4	4	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4
6	3	4	3	4	4	4	4	4
7	4	4	2	2	2	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4
9	1	4	2	1	2	1	1	1
10	3	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	5	5	5	5	5	4	4
14	4	3	4	4	4	4	3	4

NO	KMP1	KMP2	KMP3	KMP4	KMP5	KMP6	KMP7	KMP8
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	2	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	3	3	3	3	4	4
18	4	5	4	5	4	5	4	5
19	3	4	4	4	4	4	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	5	5	4	4	4	4
24	4	4	5	5	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	1	1	1
26	3	4	4	4	4	3	4	4
27	4	4	4	4	5	4	4	4
28	5	5	4	5	5	5	5	5
29	3	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	5	5	4	5	4
31	2	4	4	2	4	4	4	4
32	4	4	4	4	5	5	4	4
33	3	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4
35	2	1	4	4	3	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4

2. Lingkungan Kerja (X₂)

No	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10
1	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4

No	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	1	1	4	3	1	2	3	3	4	3
10	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
14	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
23	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
24	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4
25	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	PKK1	PKK2	PKK3	PKK4	PKK5	PKK6	PKK7	PKK8	PKK9	PKK10
1	4	3	4	4	4	1	4	4	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	2	2	3	3	3	3	4	2	4	3
10	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5
24	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
27	4	5	4	5	4	1	4	3	5	4
28	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4
31	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4

32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
35	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4

Lampiran 4: Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	26	72,2	72,2	72,2
	Perempuan	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

2. Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30Tahun	9	25,0	25,0	25,0
	31-40 Tahun	20	55,6	55,6	80,6
	41-50 Tahun	7	19,4	19,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

3. Masa Kerja

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	1	2,8	2,8	2,8
	3-4 Tahun	6	16,7	16,7	19,4
	5-7 Tahun	10	27,8	27,8	47,2
	8-10 Tahun	9	25,0	25,0	72,2
	>11 Tahun	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

4. Pendidikan

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/MA	3	8,3	8,3	8,3
	D III	2	5,6	5,6	13,9
	Sarjana/Pasca	30	83,3	83,3	97,2
	Lainnya	1	2,8	2,8	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Lampiran 5: Regresi Linier Berganda (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,756	4,900		1,991	,055		
	Kompensasi	-,056	,103	-,081	-,547	,588	,627	1,596
	Lingkungan Kerja	,805	,151	,788	5,336	,000	,627	1,596

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Lampiran 6: Uji Validitas

1. Kompensasi (X₁)

		Correlations								
		KMP1	KMP2	KMP3	KMP4	KMP5	KMP6	KMP7	KMP8	Total_KMP
KMP1	Pearson Correlation	1	,437	,298	,542	,485	,418*	,390*	,410*	,670**
	Sig. (2-tailed)		,008	,077	,001	,003	,011	,019	,013	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KMP2	Pearson Correlation	,437**	1	,179	,246	,438	,244	,152	,154	,441**
	Sig. (2-tailed)	,008		,296	,149	,008	,152	,375	,369	,007
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KMP3	Pearson Correlation	,298	,179	1	,787	,656	,486**	,490**	,502**	,702**
	Sig. (2-tailed)	,077	,296		,000	,000	,003	,002	,002	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KMP4	Pearson Correlation	,542**	,246	,787**	1	,737	,602**	,581**	,591**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,001	,149	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KMP5	Pearson	,485**	,438	,656	,737	1	,634**	,559**	,514**	,804**

	Correlation		**	**	**					
	Sig. (2-tailed)	,003	,008	,000	,000		,000	,000	,001	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KMP6	Pearson Correlation	,418*	,244	,486**	,602**	,634*	1	,828**	,883**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,011	,152	,003	,000	,000		,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KMP7	Pearson Correlation	,390*	,152	,490*	,581**	,559*	1	,828**	,938**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,019	,375	,002	,000	,000		,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KMP8	Pearson Correlation	,410*	,154	,502**	,591**	,514*	1	,883**	,938**	,850**
	Sig. (2-tailed)	,013	,369	,002	,000	,001		,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Total KMP	Pearson Correlation	,670**	,441**	,702**	,826**	,804*	1	,835**	,838**	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

2. Lingkungan Kerja (X₂)

		Correlations										
		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	Total LK
K1	Pearson Correlation	1	,845**	,195	,137	,645**	,627**	,662**	,471**	,068	,263	,803**
	Sig. (2-tailed)		,000	,254	,426	,000	,000	,000	,004	,694	,121	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
K2	Pearson Correlation	,845**	1	,124	,371**	,670**	,640**	,529**	,557**	,266	,560**	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000		,470	,026	,000	,000	,001	,000	,116	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
K3	Pearson Correlation	,195	,124	1	,033	,167	,136	,422*	,343*	,325	,327	,414*
	Sig. (2-tailed)	,254	,470		,847	,329	,429	,010	,041	,053	,052	,012
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
K4	Pearson Correlation	,137	,371**	,033	1	,330**	,491**	,042	-,034	-,116	,213	,383*
	Sig. (2-tailed)	,426	,026	,847		,049	,002	,807	,843	,500	,213	,021
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
K5	Pearson Correlation	,645**	,670**	,167	,330**	1	,820**	,494**	,321	,179	,520**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,329	,049		,000	,002	,056	,297	,001	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

	ailed)	0										
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
.K6	Pearson Correlation	.627**	.640**	.136	.491**	.820**	1	.422*	.378*	.000	.450**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.429	.002	.000		.010	.023	1.000	.006	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
.K7	Pearson Correlation	.662**	.529**	.422*	.042	.494**	.422*	1	.244	.442**	.413	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.010	.807	.002	.010		.151	.007	.012	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
.K8	Pearson Correlation	.471**	.557**	.343*	-.034	.321*	.378*	.244	1	.296*	.420*	.608**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.041	.843	.056	.023	.151		.080	.011	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
.K9	Pearson Correlation	.068	.266	.325	-.116	.179	.000	.442**	.296*	1	.704**	.410*
	Sig. (2-tailed)	.694	.116	.053	.500	.297	1.000	.007	.080		.000	.013
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
.K10	Pearson Correlation	.263	.560**	.327	.213	.520**	.450**	.413*	.420*	.704**	1	.697**
	Sig. (2-tailed)	.121	.000	.052	.213	.001	.006	.012	.011	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Total_K	Pearson Correlation	.803**	.885**	.414*	.383*	.811**	.787**	.702**	.608**	.410*	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.021	.000	.000	.000	.000	.013	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

		Correlations										
		PKK1	PKK2	PKK3	PKK4	PKK5	PKK6	PKK7	PKK8	PKK9	PKK10	Total_PKK
PKK1	Pearson Correlation	1	.799**	.737**	.663**	.752*	.043	.378*	.572*	.225*	.418*	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.803	.023	.000	.187	.011	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
PKK2	Pearson Correlation	.799**	1	.665**	.708**	.557*	.039	.341*	.428**	.097*	.377*	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.822	.042	.009	.574	.023	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
PKK3	Pearson Correlation	.737**	.665**	1	.567**	.472*	-.012	.308	.244	-.013	.235	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.004	.946	.068	.152	.939	.167	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
PKK4	Pearson Correlation	.663**	.708**	.567**	1	.724**	.071	.620**	.379**	.310	.476**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.681	.000	.023	.065	.003	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
PKK5	Pearson Correlation	.752**	.557**	.472**	.724**	1	.187	.564**	.661**	.441**	.580**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.187	.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000		,276	,000	,000	,007	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
PKK6	Pearson Correlation	,043	,039	-,012	-,071	,187	1	,251	,454	-,322	-,096	,409*
	Sig. (2-tailed)	,803	,822	,946	,681	,276		,139	,005	,055	,579	,013
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
PKK7	Pearson Correlation	,378	,341	,308	,620	,564	,251	1	,476	,440	,620	,724**
	Sig. (2-tailed)	,023	,042	,068	,000	,000	,139		,003	,007	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
PKK8	Pearson Correlation	,572	,428	,244	,379	,661	,454*	,476	1	,330	,589	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,152	,023	,000	,005	,003		,049	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
PKK9	Pearson Correlation	,225	,097	-,013	,310	,441	-,322	,440	,330	1	,687	,389*
	Sig. (2-tailed)	,187	,574	,939	,065	,007	,055	,007	,049		,000	,019
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
PKK10	Pearson Correlation	,418	,377	,235	,476	,580	-,096	,620	,589	,687	1	,662**
	Sig. (2-tailed)	,011	,023	,167	,003	,000	,579	,000	,000	,000		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Total PKK	Pearson Correlation	,785	,708	,542	,770	,856	,409	,724	,813	,389	,662	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,013	,000	,000	,019	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Lampiran 7: Uji Reliabilitas

1. Kompensasi (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,893	8

2. Lingkungan Kerja (X_2)

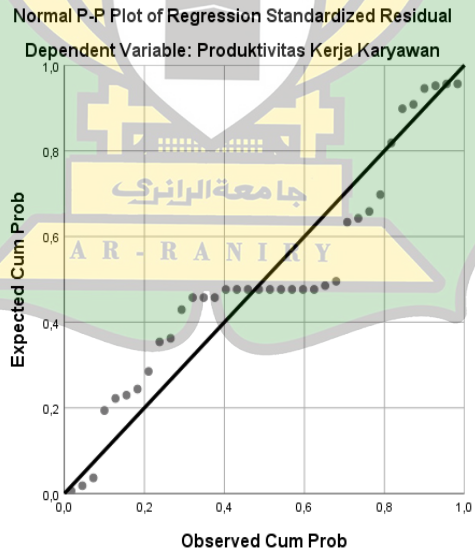
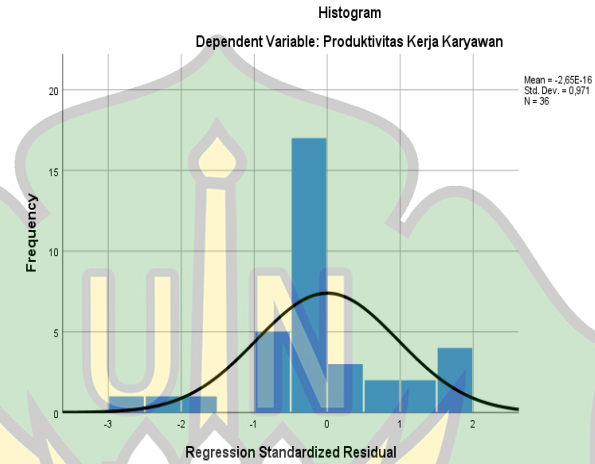
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,856	10

3. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,801	10

Lampiran 8: Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

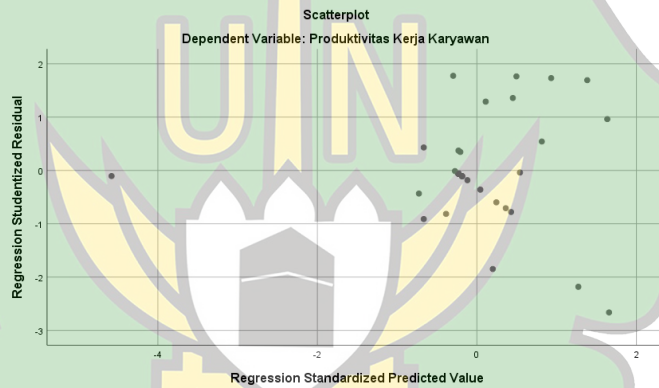


Lampiran 9: Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,756	4,900		1,991	,055		
	Kompensasi	-,056	,103	-,081	-,547	,588	,627	1,596
	Lingkungan Kerja	,805	,151	,788	5,336	,000	,627	1,596

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Lampiran 10: Uji Heterokedastisitas



Lampiran 11: Uji Simultan

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223,709	2	111,854	20,114	,000 ^b
	Residua	183,513	33	5,561		
	Total	407,222	35			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Lampiran 12: Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	,741 ^a	,549	,522	2,358
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan				

Lampiran 13: Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 14: Tabel t

r df	P	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	

P r df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148

P	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141

Lampiran 15: Tabel F

$\alpha = 0,05$		$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.98	236.768	238.883	
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371	
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845	
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041	
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818	
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147	
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726	
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438	
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230	
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072	
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948	
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849	
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767	
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699	
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641	
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591	
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548	
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510	
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477	
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447	
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420	
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397	
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375	
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355	
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337	
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321	
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305	

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130

جامعة الرانيري

AR - RANIRY