

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
TENAGA KERJA DI PT. INDONESIA KARYA SUKSES  
LESTARI PACITAN**

**SKRIPSI**



Oleh :  
**IIS ARISCHA**  
**NIM: 210717227**

Pembimbing :

**Moh. Faizin, M.S.E**  
**NIP.198406292018011001**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
2022**

## ABSTRAK

Arischa, Iis. Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan. *Skripsi* 2022. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Moh. Faizin, M.S.E.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Menurut teori faktor –faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya pemberian kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja.

Apabila produktivitas tenaga kerja tinggi maka tingkat produktivitas perusahaan akan tinggi rencana produksi perusahaan dapat tercapai, begitu juga sebaliknya apabila tingkat kualitas dari tenaga kerja itu rendah maka tingkat produktivitas tenaga kerja akan sulit untuk dicapai. Produktivitas tenaga kerja akan meningkat apabila pemberian kompensasi seimbang dengan tenaga kerja yang dikeluarkan, tenaga kerja memiliki banyak pengalaman kerja dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Namun pada kenyataan di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan banyak tenaga kerja yang masih menerima gaji rendah tidak memiliki pengalaman kerja dan lingkungan kerja mereka bekerja dengan maksimal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara persial maupun secara simultan pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Metode pengambilan menggunakan sampel sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel independen yang digunakan yaitu kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen produktivitas tenaga kerja. Teknik analisis data yang digunakan validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis yang terdiri dari uji regresi linier sederhana dan berganda, uji *R square*, uji F, dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Kompensasi berpengaruh secara persial terhadap produktivitas tenaga kerja 2). Pengalaman kerja berpengaruh secara persial terhadap produktivitas tenaga kerja 3). Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara persial terhadap produktivitas tenaga kerja. 4). Secara simultan kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

No	Nama	NIM	Jurusan	Judul Skripsi
1	Iis Arischa	210717227	Ekonomi Syariah	Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan

Telah selesai melaksanakan bimbingan dan selanjutnya disetujui untuk  
diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 2 Februari 2022

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

  
**Dr. Luhur Prasetyo**

NIP. 197801122000000000

Menyetujui



**Moh. Faizin, M.S.E**

NIP. 198406292018011001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.  
Nama : Iis Arischa  
NIM : 210717227  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah.

**DEWAN PENGUJI:**

Ketua Sidang :   
Dr. Hj. Ely Maskuroh, S.E., M.SI. (.....)  
NIP.197202111999032003  
Penguji I :   
Ridho Rokamah, M.S.I (.....)  
NIP.197412111999032002  
Penguji II :   
Moh. Faizin, M.S.E. (.....)  
NIP.198406292018011001

Ponorogo, 23 Maret 2022

Mengesahkan,

Dekan FEBI IAIN Ponorogo



  
**Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.**

NIP.197207142000031005

**P O N O R O G O**

## SURAT PERAETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertandatangan dibawah ini, saya :

Nama : Iis Arischa

NIM : 210717227

Jurusan : Ekonomi Syariah

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul : Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.

Menyatakan bahwa naskah skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang data diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](https://etheses.iainponorogo.ac.id), adapun isi dari keseluruhan sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Ponorogo, 22 Mei 2022

Pembuat pernyataan,



Iis Arischa

NIM: 210717227

P O N O R O G O

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Iis Arischa

NIM : 210717227

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA  
KERJA DI PT. INDONESIA KARYA SUKSES LESTARI PACITAN**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 2 Februari 2022

Pembuat Pernyataan,



Iis Arischa

NIM : 210717227

P O N O R O G O

## DAFTAR ISI

<b>CO VER</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>xi</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xxv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB 1: PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Masalah .....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II: LANDASAN TEORI</b>	
A. Deskripsi Teori.....	12
B. Kajian Pustaka.....	24
C. Kerangka Pemikiran .....	32
D. Hipotesis .....	35
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
A. Rancangan Penelitian.....	38
B. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional .....	39
C. Lokasi dan Periode Penelitian.....	44
D. Populasi Sampel Dan Teknik Sampling .....	44
E. Metode Pengumpulan Data.....	45
F. Jenis dan Sumber Data.....	45

G. Instrument Penelitian.....	46
H. Validitas Dan Reliabilitas Instrumen.....	47
I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	48

**BAB IV: PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA**

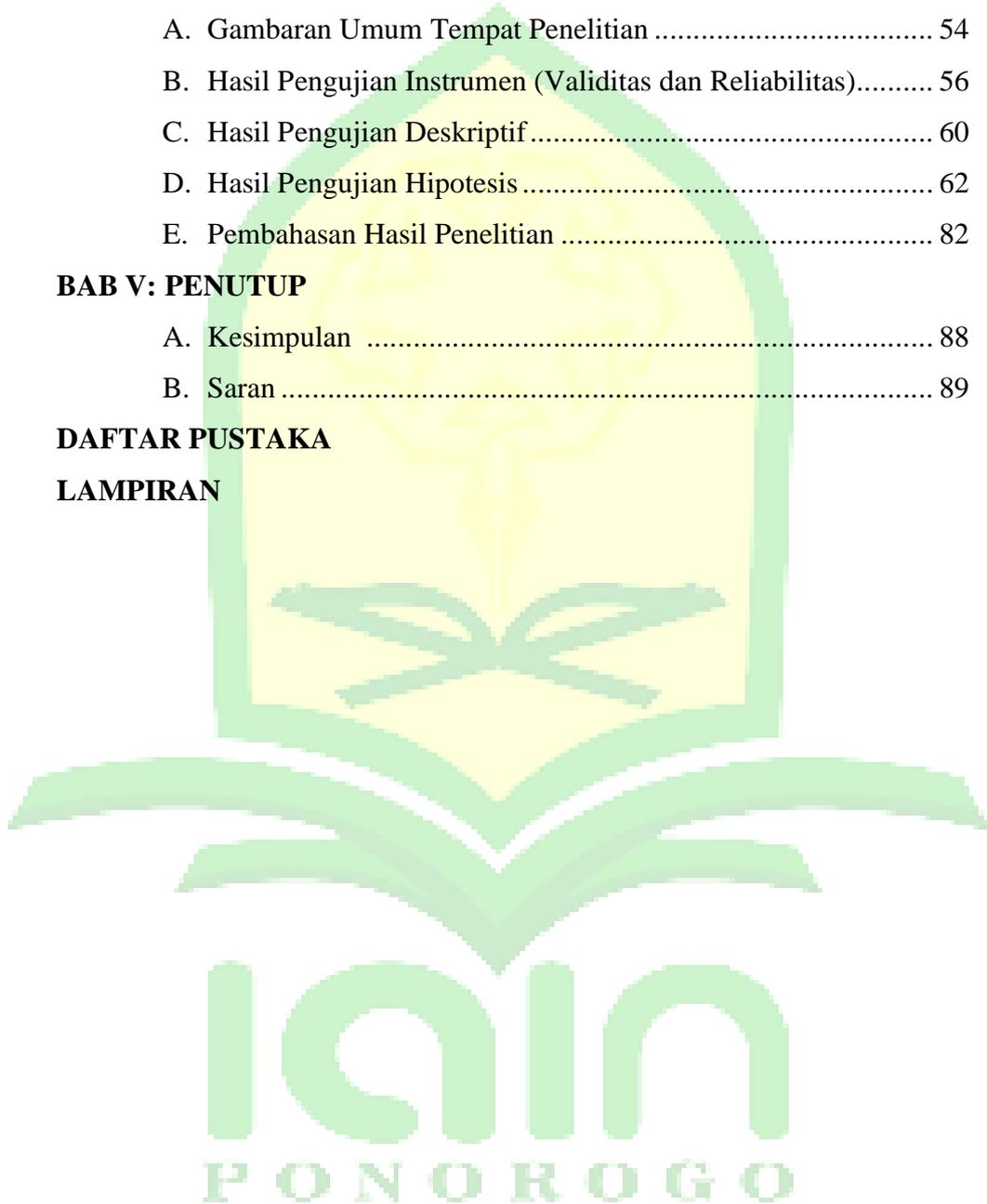
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	54
B. Hasil Pengujian Instrumen (Validitas dan Reliabilitas).....	56
C. Hasil Pengujian Deskriptif .....	60
D. Hasil Pengujian Hipotesis .....	62
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	82

**BAB V: PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	88
B. Saran .....	89

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan suatu aset penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang baik merupakan tenaga kerja yang dapat berorientasi dengan baik, bekerja secara produktif dan dapat memberikan energi yang positif bagi perusahaannya.<sup>1</sup> Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dan hasil produksi tenaga kerja merupakan satu hal yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, organisasi atau perusahaan terletak pada produktivitasnya.<sup>2</sup>

Secara ekonomis, produktivitas merupakan istilah yang sering digunakan dalam kegiatan produksi sebagai rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan atau biaya yang dikeluarkan untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*). Menurut Ravinto, produktivitas adalah

---

<sup>1</sup> Dhea Nur Fitrianti dkk, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung", *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, Vol 2, No 3 (Mei 2018), 205.

<sup>2</sup> Ika Fitriani dkk, "Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja," *Economic Education Analysis Journal*, (Juni 2019), 667.

suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seseorang tenaga kerja.<sup>3</sup> Menurut George J. Washin, produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumberdaya baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai.<sup>4</sup>

Apabila perusahaan tingkat produktivitas tinggi, maka rencana produksi perusahaan dapat tercapai, begitu juga sebaliknya apabila tingkat kualitas dari tenaga kerja itu rendah maka tingkat produktivitas tenaga kerja akan sulit untuk dicapai. Tenaga kerja dapat mengolah sumber daya alam dengan diiringi produktivitas tenaga kerja yang tinggi sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan.<sup>5</sup> Menurut Panji Anoraga faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya yaitu: Tingkat penghasilan dan lingkungan kerja.<sup>6</sup> Sedarmayanti, menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengalaman kerja.<sup>7</sup>

Tingkat penghasilan dalam hal ini merupakan cerminan dari kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan, yang merupakan

---

<sup>3</sup> Dr.Sonny Y. Soeharso, *Psikologi Bisnis-Paradigma Baru Mengelola Bisnis*, (Yogyakarta:Lautan Pustaka, 2020), 315.

<sup>4</sup> Lora Eka Nainggolan,dkk, *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yayasan Kita Menulis,2021), 64.

<sup>5</sup> Ika Fitriani dkk, "Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja," *Economic Education Analysis Journal*,( Juni 2019),667.

<sup>6</sup> Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), 178.

<sup>7</sup> Sheila Devinda Karisqie, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Produktivitas Pegawai Bank Jatim", *Jurnal Ilmu Riset Manajemen (STIESIA) Surabaya*

imbalan atau balas jasa dari suatu pekerjaan yang dilakukan.<sup>8</sup> Menurut Panggabean, kompensasi adalah penghargaan yang dapat diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai oleh perusahaan berupa uang ataupun yang selain uang dengan layak dan adil atas kontribusi atau jasa mereka demi tercapainya tujuan perusahaan.<sup>9</sup> Kompensasi yang adil dan layak, menurut Hasibuan menjelaskan bahwa program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas dasar adil dan layak dengan memperhatikan undang-undang yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian untuk kepuasan kerja pegawai. Kompensasi yang adil maksudnya adalah segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Dengan kata lain, ada keseimbangan antara produktivitas atau prestasi kerja karyawan dengan upah atau gaji yang diterimanya. Sedangkan kompensasi yang layak adalah besarnya upah yang harus sesuai dengan peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang ada seperti upah minimum kabupaten/kota (UMK).<sup>10</sup> Dengan demikian, adil dan layak adalah syarat utama dalam pemberian kompensasi dimana sistem kompensasi yang adil dan layak yang berlaku pada perusahaan sangat penting guna memperoleh dan mempertahankan karyawan yang

---

<sup>8</sup> Ika Fitriani dkk, "Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja", No 8, Vol 2 (2019),668.

<sup>9</sup> Novalien Carolina dkk, *MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi)*, (Bandung:CV.Media Sains Indonesia),170.

<sup>10</sup> Ibid.,

potensial atau berkualitas sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.<sup>11</sup>

Selain faktor kompensasi, produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Sedarmayanti, menyatakan bahwa karyawan akan lebih terampil apabila memiliki kecakapan serta pengalaman yang cukup.<sup>12</sup> Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja, memungkinkan bagi karyawan untuk mendapat pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya. Saat seseorang karyawan memiliki pekerjaan yang sesuai dengan pengalaman kerja dan keahliannya, karyawan tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan.<sup>13</sup>

Menurut Mardiana, lingkungan kerja adalah dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman kepada para karyawan untuk bekerja secara optimal dan meningkatkan kerjanya.<sup>14</sup> Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat membuat

---

<sup>11</sup> Dr.Yoyo Sudaryo dkk, *Manjemen sumber daya manusia kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik* ( Yogyakarta: CV Andi Offset),13.

<sup>12</sup> Sheila Devinda Karisqie, “*Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Produktivitas Pegawai Bank Jatim*”, *Jurnal Ilmu Riset Manajemen (STIESIA) Surabaya*

<sup>13</sup> Ibid.,

<sup>14</sup> Azhar Affandi dkk, *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan Di Era 4.0*, (Banten: Bintang Visitama Publisher, 2021), 184.

produktivitas tenaga kerja menurun.<sup>15</sup> Lingkungan kerja bisa meliputi sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan seperti tempat kerja, suhu udara, fasilitas, dan alat bantu pekerjaanya, keamanan, kebersihan, pencahayaan, ruang gerak, ketenangan dan hubungan dengan rekan kerja. Jika kondisi tersebut kurang baik maka dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja mengakibatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menurun dan akan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja. Sebaliknya jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana karyawan bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif dan optimis akan menciptakan prestasi kerja karyawan yang tinggi dan meningkatkan produktivitas kerja.<sup>16</sup>

PT.Indonesia Karya Sukses Lestari yang berlokasi di Jln MT. Haryono Kecamatan Ploso Kabupaten Pacitan, merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang konstruksi bangunan dan gedung. Perusahaan ini sudah banyak dikenal oleh masyarakat pacitan dan sekitarnya. Jumlah tenaga kerja PT.Indonesia Karya Sukses Lestari memiliki 87 tenaga kerja. Tenaga kerja tersebut masing-masing memiliki pekerjaan yang berbeda dalam melaksanakan proyek pembangunan. Hasil wawancara dengan pemilik perusahaan Bapak Wahyu Widi Sasongko produktivitas tenaga kerja di PT.Indonesia Karya Sukses Lestari sudah sesuai dengan target

---

<sup>15</sup> Swandono Sinaga, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawanriau" *JURNAL JOM FISIP3*, No.2 (2016),4.

<sup>16</sup> Ibid.,5-6.

yang ditentukan perusahaan dimana disaat ada proyek pembangunan seperti pembangunan perumahan kavling, tenaga kerja bekerja dengan maksimal supaya proyek tersebut segera terselesaikan dan bisa melaksanakan proyek lainnya. Hal inilah yang menjadikan motivasi karyawan untuk tetap bersemangat dalam bekerja.<sup>17</sup>

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Bapak Mulyani salah satu tenaga kerja mengenai kompensasi yang berupa gaji atau upah pokok yang diterima masih belum seimbang dengan tenaga yang mereka keluarkan. Sebagian besar tenaga kerja kuli mereka merasa upah yang diterimanya masih rendah. Seharusnya tenaga kerja berhak atas besarnya upah yang sesuai dengan segala tenaga yang mereka keluarkan.<sup>18</sup> Namun, meskipun upah yang diterimanya masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya mereka tetap bekerja dengan maksimal dan sesuai dengan apa yang diperintahkan. Terpenting bagi mereka yaitu bisa bekerja dan mendapatkan pemasukan hal inilah yang menjadikan mereka tetap bekerja disana. Permasalahan ini tidak sesuai dengan teori Panggabean menjelaskan bahwa pemberian kompensasi harus diberikan tenaga kerja dengan adil dan layak sesuai dengan tenaga kerja yang mereka keluarkan, maka dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada dengan Bapak Effendi sebagai mandor di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari mengenai pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Beliau mengatakan

---

<sup>17</sup> Wahyu Widi Sasongko, Wawancara, 14 Juli 2021.

<sup>18</sup> Mulyani, Wawancara, 15 Juli 2021.

bahwa sebagian karyawan tidak memiliki pengalaman kerja yang terpenting saat bekerja dipembangun itu fisik mereka harus kuat.<sup>19</sup> Meskipun terdapat beberapa tenaga kerja yang belum memiliki pengalaman kerja, tenaga kerja dapat bekerja disana dan bekerja dengan serius sehingga tidak menyebabkan produktivitas perusahaan menurun. Permasalahan ini tidak sesuai dengan teori dari Sedarmayanti, menyatakan seseorang karyawan memiliki pekerjaan yang sesuai dengan pengalaman kerja dan keahliannya, karyawan tersebut dapat memaksimalkan kerjanya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan. Namun, kenyataan dilapangan terdapat tenaga kerja yang tidak memiliki pengalaman kerja tetapi mereka mampu menguasai pekerjaanya dan bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Effendi. Kondisi lingkungan kerja tidak bisa ditentukan karena mereka bekerja diluar ruangan dan harus bersahabat dengan kondisi cuaca dan udara yang ada. Dimana jika pada saat cuaca panas maka suhu udara akan meningkat, dan cuaca saat musim penghujan suhu udara akan menurun sehingga tenaga kerja tidak bisa bekerja, mereka terpaksa harus menunggu sampai kondisi yang memungkinkan.<sup>20</sup> Permasalahan ini tidak sesuai dengan teori Mardiana. Menyatakan Lingkungan kerja yang kondusif adalah lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa nyaman kepada para karyawan untuk bekerja secara optimal dan meningkatkan kerjanya.

---

<sup>19</sup> Effendi, Wawancara, 15 Juli 2021.

<sup>20</sup> Ibid.

Kenyataan dilapangan lingkungan kerja tidak begitu kondusif dimana saat panas suhu udara akan naik, saat terjadi hujan suhu udara akan turun dan tenaga kerja tidak dapat bekerja sehingga mereka harus menunggu hingga kondisi yang memungkinkan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yakni, pada objek penelitian dan lokasi penelitian yang berbeda. Pada penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linear berganda dengan hasil yang sama dimana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja, namun juga terdapat hasil penelitian terdahulu yang variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, produktivitas. Penelitian terdahulu menggunakan variabel independen berbeda-beda. Fokus penelitian ini mengenai pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan dengan variabel independen yang berbeda dan variabel dependen sama yaitu variabel dependen produktivitas.

Dari uraian tersebut, menjadikan peneliti tertarik untuk mengetahui dan memecahkan masalah, apakah kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan. Sehingga, berdasarkan uraian latar belakang diatas, pada penelitian ini dilakukan penelitian untuk mengetahui “Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan

Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Apakah secara persial kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan ?
2. Apakah secara persial pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan ?
3. Apakah secara persial lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan ?
4. Apakah secara simultan kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun manfaat praktis, diantaranya:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan secara teoritis ataupun konseptual mengenai ilmu ekonomi dalam hal kompensasi, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan produktivitas tenaga kerja.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan manfaat serta dapat menjadi bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

b. Bagi Lembaga Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

Hasil penelitian dapat membantu menambah jumlah koleksi bacaan ilmiah karya mahasiswa agar dapat dimanfaatkan oleh pembaca, khususnya mahasiswa yang akan melakukan penelitian yang sama.

3. Bagi Ilmu dan Pengetahuan

Sebagai sumbangsih pemikiran terhadap kemajuan ilmu dan pengetahuan, khususnya dibidang ekonomi dan akuntansi.

**E. Sistematika Pembahasan**

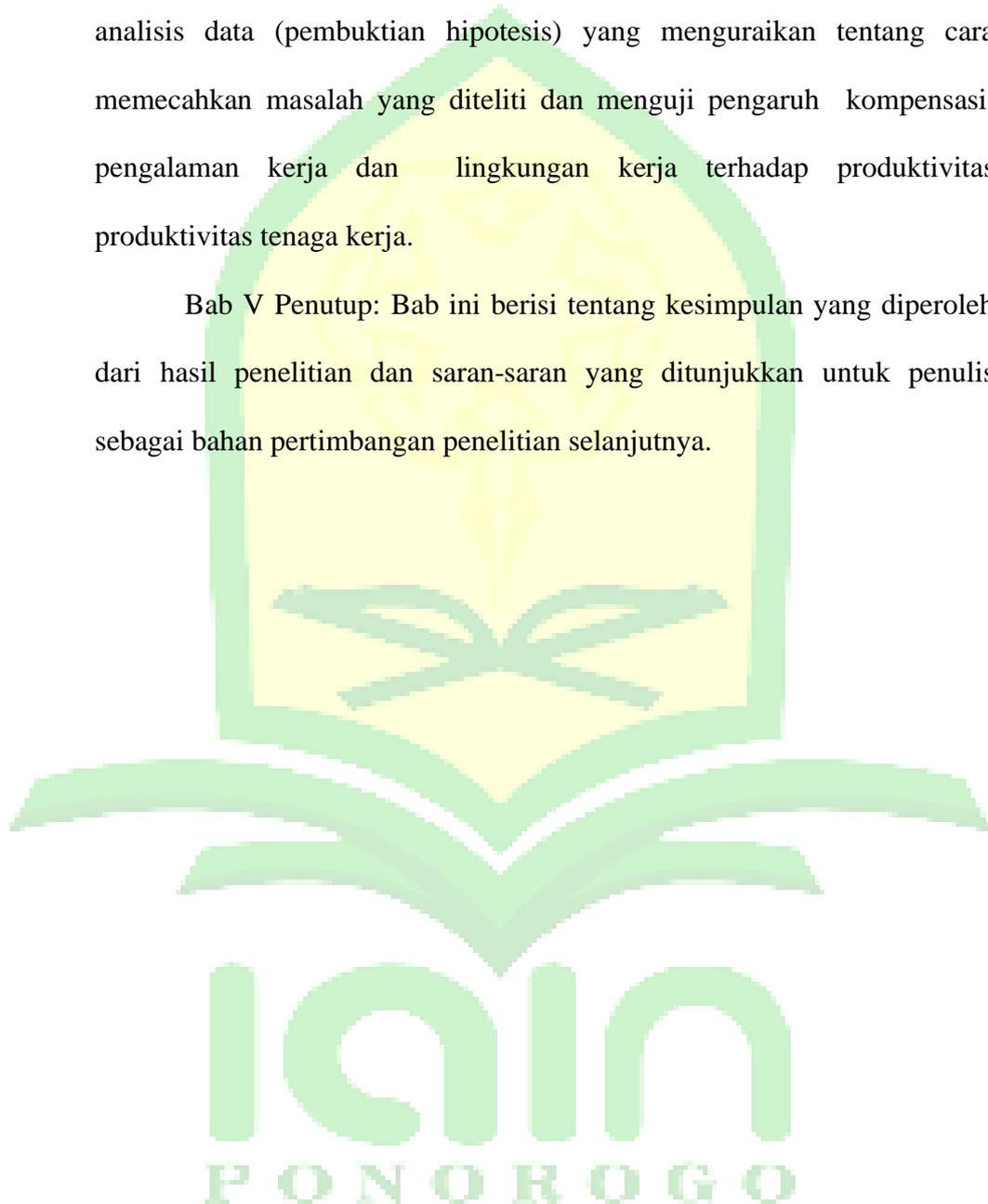
Bab I Pendahuluan : Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Tinjauan Pustaka: Bab ini menguraikan tentang kajian teori yang berisi teori-teori mengenai kompensasi, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan produktivitas tenaga kerja serta hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai dasar acuan dan referensi bagi peneliti, kerangka berfikir dan hipotesis sebagai dasar untuk memecahkan masalah.

Bab III Metode Penelitian: Bab ini menguraikan tentang metode penelitian meliputi: waktu dan wilayah penelitian, jenis penelitian kuantitatif primer, populasi dan sampel data dengan 87 responden, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel definisi operasionalnya dan teknik analisis data.

Bab IV Analisis Data dan Pembahasan: Bab analisis data dan pembahasan menguraikan tentang hasil pengujian instrumen, hasil pengujian deskriptif, hasil pengujian hipotesis serta pembahasan hasil analisis data (pembuktian hipotesis) yang menguraikan tentang cara memecahkan masalah yang diteliti dan menguji pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas produktivitas tenaga kerja.

Bab V Penutup: Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang ditunjukkan untuk penulis sebagai bahan pertimbangan penelitian selanjutnya.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Produktivitas Kerja

###### a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Ravinto, produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seseorang tenaga kerja.<sup>1</sup> Menurut Siagian, produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang maksimal.<sup>2</sup>

Produktivitas tenaga kerja sangat tergantung pada satuan masukan yang diberikan oleh tenaga kerja dan satuan keluaran yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut. Satuan masukan dan satuan keluaran pada produktivitas tenaga kerja hanya tenaga kerja itu sendiri dan hasil yang dicapai. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah tenaga kerja yang cekatan dan menghasilkan barang dan jasa yang sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat, atau apabila tenaga kerja tersebut mampu menghasilkan produk (*output*) yang lebih besar dari tenaga kerja

---

<sup>1</sup> Dr. Sonny Y. Soeharso, *Psikologi Bisnis-Paradigma Baru Mengelola Bisnis*, (Yogyakarta: Lautan Pustaka, 2020), 315.

<sup>2</sup> *Ibid.*, 317.

yang lain dalam waktu yang ditentukan.<sup>3</sup> Keberhasilan dalam suatu perusahaan merupakan faktor utama yang ingin dicapai perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi diperoleh apabila tenaga kerja mempunyai keinginan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki dan mempertahankan perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan berjalan secara efektif dan efisien.<sup>4</sup>

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut pendapat Panji Anoraga, faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain sebagai berikut:<sup>5</sup>

1) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan berkerja lebih baik.

2) Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam

---

<sup>3</sup> Muhammad Anwar H.M, *Pengantar Kewirausahaan Teori Dan Aplikasi* , 62-63.

<sup>4</sup> Ni Made Ita Purnami dan Wayan Mudiarta Utama, “Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” *E-JURNAL Manajemen* 8, No.9(2019) 342.

<sup>5</sup> Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), 178.

meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja.

3) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

4) Tingkat penghasilan

Hasil penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

5) Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan di sini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

6) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung

tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

7) Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

8) Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

9) Pengalaman kerja<sup>6</sup>

Menurut Sedarmayanti, menyatakan bahwa karyawan akan lebih terampil apabila memiliki kecakapan serta pengalaman yang cukup.

c. Indikator Produktivitas

Indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan yaitu:<sup>7</sup>

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan

---

<sup>6</sup> Sheila Devinda Karisqie, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Produktivitas Pegawai Bank Jatim", *Jurnal Ilmu Riset Manajemen (STIESIA) Surabaya*

<sup>7</sup> Lora Ekana Nainggolan,dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yayasan Kita Menulis, 2021), 67.

dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

## 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dengan jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

## 3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan awal waktu sampai menjadi *output*.

## 2. Kompensasi

### a. Pengertian kompensasi

Menurut Handoko, Kompensasi merupakan sebuah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Melalui kompensasi tersebut, karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya.<sup>8</sup> Menurut Panggabean, kompensasi adalah penghargaan yang dapat diberikan

---

<sup>8</sup> Dr. Yoyo Sudaryo dkk, *Manajemen sumber daya manusia kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik* ( Yogyakarta: CV Andi Offset), 11.

perusahaan kepada tenaga kerja berupa uang ataupun yang selain uang dengan layak dan adil atas kontribusi atau jasa mereka demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.<sup>9</sup> Kompensasi yang adil dan layak, menurut Hasibuan menjelaskan bahwa program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas dasar adil dan layak dengan memperhatikan undang-undang yang berlaku.<sup>10</sup>

b. Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Adapun Faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:<sup>11</sup>

1) Produktivitas kerja

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula komponen yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2) Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung pada kemampuan perusahaan membayar kompensasi yang ada.

3) Kesiediaan untuk membayar

---

<sup>9</sup> Novalien Carolina dkk, *MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi)*, (Bandung:CV.Media Sains Indonesia),170.

<sup>10</sup> Ibid.

<sup>11</sup> Evi Liana Sari, “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ryan Jaya Persada” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vo.4, No.12, (Desember2015).23.

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

#### 4) Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

#### c. Indikator kompensasi

Menurut Edy Sutrisno, indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:<sup>12</sup>

- 1) Gaji adalah yang diberikan kepada seseorang secara periodik (biasanya sebulan sekali).
- 2) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya.

#### d. Jenis-jenis Kompensasi<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Ita Rahmawati, *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Jombang: Universitas KH. A Wahab Hasbullah, 2020),14.

<sup>13</sup> Novalien Carolina dkk, *MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi)*, 170.

- 1) Kompensasi Finansial yakni berupa gaji, upah, bonus yang biasa diberikan kepada tenaga kerja yang telah memberikan kontribusinya dalam pekerjaannya.
- 2) Kompensasi Non Finansial yakni kompensasi yang tidak bisa dibayarkan pada pegawai dalam bentuk barang akan tetapi dalam bentuk motivasi dan lingkungan kerja, rekan kerja yang baik.

### 3. Pengalaman Kerja

#### a. Pengertian pengalaman kerja

Sedarmayanti, menyatakan bahwa karyawan akan lebih terampil apabila memiliki kecakapan serta pengalaman yang cukup.

<sup>14</sup> Nitisemo, pengalaman kerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>15</sup> Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja, memungkinkan bagi karyawan untuk mendapat pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya. Saat seseorang karyawan memiliki pekerjaan yang sesuai dengan pengalaman kerja dan keahliannya, karyawan tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas.<sup>16</sup>

#### b. Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

---

<sup>14</sup> Sheila Devinda Karisqie, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Produktivitas Pegawai Bank Jatim”, 13.

<sup>15</sup> Slamet Riyadi, *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*, (Sidoarjo: Zifatma Jawara, 2018),107-108.

<sup>16</sup> Sheila Devinda Karisqie, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Produktivitas Pegawai Bank Jatim”,13.

Menurut Handoko, Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:<sup>17</sup>

1) Latar belakang pribadi

Mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang dimasa yang lalu.

2) Bakat dan minat

Untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab seseorang.

3) Sikap dan kebutuhan

Untuk meramalkan wewenang dan tanggung jawab seseorang.

4) Kemampuan analisis dan manipulative.

Keterampilan dan kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

c. Indikator pengalaman kerja

Untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan sekaligus dapat digunakan sebagai indikator pengalaman kerja sebagai berikut:<sup>18</sup>

1) Lama waktu/masa kerja

<sup>17</sup> Mu'linatus Sa'diyah, "Pengaruh Upah, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada Industry Jenang Kenia Kudus", (*KUDUS: IAIN KUDUS 2017*),17.

<sup>18</sup>Slamet Riyadi, *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*, 2018)108-109.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Mardiana, lingkungan kerja adalah dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman kepada para karyawan untuk bekerja secara optimal dan meningkatkan kerjanya.<sup>19</sup> Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>20</sup>

<sup>19</sup>Azhar Affandi dkk, *Manajemen SDM Strategik:Strategi Mengelola Karyawan Di Era 4.0*, (Banten:Bintang Visitama Publisher, 2021), 184.

<sup>20</sup> Ibid.,184-185.

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat membuat produktivitas tenaga kerja menurun.<sup>21</sup>

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:<sup>22</sup>

1) Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

2) Suhu udara di tempat kerja

Suhu udara adalah keadaan panas atau dinginnya udara ditempat kerja

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

4) Getaran mekanis di tempat kerja

---

<sup>21</sup> Swandono Sinaga, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawanriau" *JURNAL JOM FISIP3*, No.2 (2016),4.

<sup>22</sup>Azhar Affandi dkk, *Manajemen SDM Strategik:Strategi Mengelola Karyawan Di Era 4.0*,185.

Getaran mekanisme artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

5) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

6) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Setiap pekerjaan memiliki risiko dari mulai risiko rendah, sedang, hingga risiko tinggi. Timbulnya risiko dalam bekerja tentunya dapat menimbulkan rasa cemas dan takut pada seseorang karyawan. Namun, jika keamanan karyawan terjamin, maka para karyawan akan mendapatkan ketenangan dalam bekerja serta mendapatkan dorongan semangat untuk bekerja yang lebih baik.

7) Hubungan sesama rekan kerja

Ketika hubungan sesama karyawan baik maka karyawan akan nyaman ketika bekerja sehingga dapat menghasilkan output yang tinggi. Begitu juga sebaliknya.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Ibid.,187-189.

c. Indikator lingkungan kerja

Adapun indikator dari lingkungan kerja menurut Nitisemo sebagai berikut:<sup>24</sup>

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, cuaca atau suhu udara, pencahayaan, jaminan keamanan kerja, termasuk juga hubungan dengan orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan harmonis, tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

3) Tersedianya fasilitas kerja

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

---

<sup>24</sup> Diana Binti Munawaroh, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Ud Tjipta Puta Plasindo Ponorogo", *Skripsi IAIN Ponorogo*, (2021),27-28.

## B. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan pendukung adalah penelitian dengan salah satu atau lebih variabel yang sama dengan penelitian ini.<sup>25</sup>



---

<sup>25</sup> Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), 64.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Imran Ukkas (2017)	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil Kota Palopo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Terdapat persamaan pada variabel Produktivitas Karyawan.</li> <li>b. Penggunaan pada teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda.</li> <li>c. Menggunakan penelitian kuantitatif.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Terdapat perbedaan pada Variabel kompensasi, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan Kerja.</li> <li>b. Pada <i>teknik sampling</i> yaitu <i>non probability sampling</i>.</li> <li>c. Perbedaan pada objek penelitian dan lokasi penelitian.</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan, bahwa tingkat pendidikan usia, pengalaman kerja dan jenis kelamin berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas industri kecil kota palopo.
2	Ika Fitriani dkk, (2019)	Pengaruh kompensasi, tingkat pendidikan, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Terdapat persamaan pada variabel kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas.</li> <li>b. Pada teknik <i>sampling</i> yaitu menggunakan <i>sampling jenuh</i>.</li> <li>c. Metode pengumpulan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Terdapat perbedaan pada variabel tingkat pendidikan.</li> <li>b. Perbedaan pada objek penelitian dan lokasi penelitian.</li> </ul>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

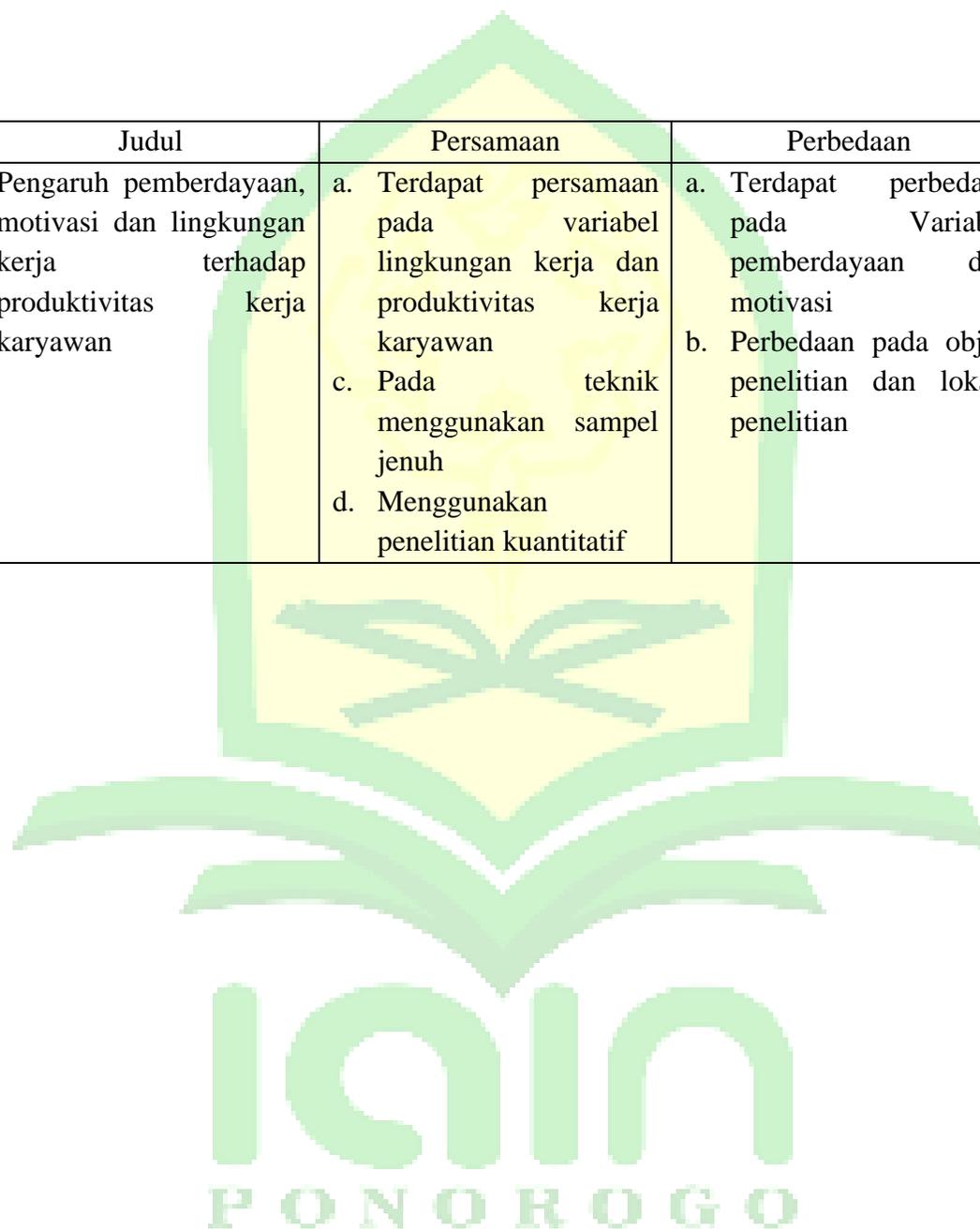
No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
			<p>data dengan angket atau kuesioner.</p> <p>d. Menggunakan penelitian kuantitatif.</p>		
3	Hendri Herliawan dkk (2017)	Pengaruh kompensasi, pendidikan dan program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja wartawan di Provinsi Bali.	<p>a. Terdapat persamaan pada variabel produktivitas dan variabel independen yaitu kompensasi, pendidikan.</p> <p>b. Menggunakan penelitian kuantitatif.</p> <p>c. Metode pengumpulan data dengan angket atau kuesioner.</p>	<p>a. Perbedaan pada objek penelitian dan lokasi penelitian.</p> <p>b. Terdapat perbedaan pada variabel program kesejahteraan.</p>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi dan program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja wartawan secara persial sedangkan untuk variabel pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan melainkan berpengaruh positif terhadap kompensasi.
4	Ketut Edi Wirawan dkk (2019)	Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan.	<p>a. Terdapat persamaan pada variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja</p> <p>b. Pada teknik <i>sampling</i></p>	<p>a. Terdapat perbedaan pada variabel kinerja karyawan</p> <p>b. Perbedaan pada objek penelitian dan lokasi</p>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pendidikan dan pengalaman kerja terhadap

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
			<p>yaitu <i>non probability sampling</i> <i>sampling jenuh</i>.</p> <p>c. Menggunakan penelitian kuantitatif.</p>	<p>penelitian.</p> <p>c. Teknik analisis data yaitu analisis jalur.</p>	<p>produktivitas terhadap kinerja karyawan secara persial maupun simultan.</p>
5	Moh Zuhdi Alfarisi (2020)	Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya.	<p>a. Terdapat persamaan pada variabel kompensasi, lingkungan kerja dan Produktivitas Karyawan.</p> <p>b. Penggunaan pada teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda.</p> <p>c. Menggunakan penelitian kuantitatif.</p> <p>d. Metode pengumpulan data dengan observasi dan penyebaran kuesioner.</p>	<p>a. Terdapat perbedaan pada variabel motivasi kerja.</p> <p>b. Perbedaan pada objek penelitian dan lokasi penelitian yaitu lokasi di Surabaya.</p> <p>c. Pada <i>teknik sampling</i> yaitu metode <i>simple random sampling</i>.</p>	<p>Hasil dari pengujian menunjukkan nilai signifikansi pada masing-masing variabel sebesar <math>&lt;0,05</math>, yang menyatakan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bondi Syad Mulia Surabaya.</p>
6	Muhammad Amin Zuhri		<p>a. Terdapat persamaan pada variabel</p>	<p>a. Terdapat perbedaan pada variabel gaji.</p>	<p>Hasil uji koefisien determinasi, nilai <i>Adjusted</i></p>

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	dkk, (2020)		<p>lingkungan kerja, pengalaman kerja dan variabel Produktivitas Kerja pegawai.</p> <p>b. Penggunaan pada teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda.</p> <p>c. Menggunakan penelitian kuantitatif.</p> <p>d. Metode pengumpulan data dengan observasi dan penyebaran kuesioner.</p>	<p>b. Perbedaan pada objek penelitian dan lokasi penelitian yaitu lokasi di Kabupaten Asahan.</p>	<p>R <i>Square</i> sebesar 0,688. Artinya, gaji, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja mampu menjelaskan variabel terikat yaitu produktivitas pegawai sebesar 68,8%, sedangkan 31,2% dipengaruhi variabel lain sehingga pengaruh serempak persial gaji, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas pegawai.</p>
7	Ayu Widianti, (2020)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mondrad Intan Barakat Kabupaten Banjar.	<p>a. Terdapat persamaan pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja.</p> <p>b. Menggunakan <i>regresi linier berganda</i>.</p> <p>c. Menggunakan penelitian kuantitatif.</p>	<p>a. Terdapat perbedaan pada Variabel objek penelitian dan lokasi penelitian.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mondrad Intan Barakat Kabupaten Banjar.</p>

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
8	Suwanto dkk, (2021)	Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan Happy Restaurant di Bandung.	<p>a. Terdapat persamaan pada variabel pengalaman kerja dan variabel produktivitas karyawan.</p> <p>d. Menggunakan penelitian kuantitatif.</p>	<p>a. Terdapat perbedaan pada variabel motivasi.</p> <p>b. Perbedaan pada objek penelitian dan lokasi penelitian yaitu lokasi di Bandung.</p> <p>c. Metode yang digunakan eksplanatory research.</p>	Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan Happy Restaurant di Bandung.
9	Sri Wahyuningsih (2018)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja	<p>a. Terdapat persamaan pada variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja</p> <p>b. Menggunakan penelitian kuantitatif</p>	a. Terdapat perbedaan metode analisis <i>linier sederhana</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
10	Ni Made Ita Purnami dan Wayan Mudiarta (2019)	Pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	<p>a. Terdapat persamaan pada variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan</p> <p>c. Pada teknik menggunakan sampel jenuh</p> <p>d. Menggunakan penelitian kuantitatif</p>	<p>a. Terdapat perbedaan pada Variabel pemberdayaan dan motivasi</p> <p>b. Perbedaan pada objek penelitian dan lokasi penelitian</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja



### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesiskan dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Oleh karena itu kerangka berfikir memuat teori, dalil atau konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian.<sup>1</sup> Kerangka berfikir menggambarkan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen yaitu pengaruh kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Hubungan antara variabel dependen dan variabel independen pada penelitian ini sebagai berikut:

#### 1. Hubungan kompensasi dengan produktivitas tenaga kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah faktor pemberian kompensasi. Menurut Panggabean, kompensasi adalah penghargaan yang dapat diberikan kepada tenaga kerja berupa uang ataupun yang selain uang dengan layak dan adil atas kontribusi atau jasa mereka demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.<sup>2</sup> Pemberian kompensasi juga akan meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.<sup>3</sup> Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhea Nur Fitriani, dkk dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.

---

<sup>1</sup> Ismail Nurdin dan Sri Hartati, *Metodelogi Penelitian Sosial*,125.

<sup>2</sup> Novalien Carolina dkk, *MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi)*, (Bandung:CV.Media Sains Indonesia),170.

<sup>3</sup> Moh Zuhdi Alfarisi, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya, *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol 10 No 3 (Maret 2021),5.

Pindad Persero Bandung” menjelaskan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Apabila kompensasi semakin baik, maka produktivitas kerja semakin baik juga, begitupun sebaliknya. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan atau organisasi tidak sesuai, maka produktivitas kerja semakin menurun. Kompensasi juga dapat membangun kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja.<sup>4</sup>

## 2. Hubungan pengalaman kerja dengan produktivitas tenaga kerja

Menurut Nitisemo, pengalaman kerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pengalaman kerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu baik dari pendidikan formal maupun non formal yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>5</sup>

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Amin Zuhri dkk, “Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Asuhan” menjelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.<sup>6</sup> Pengalaman kerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya,

<sup>4</sup> Dhea Nur Fitriani, dkk, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pindad Persero Bandung”, *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, Vol 2, No 3, (2018),204.

<sup>5</sup> Slamet Riyadi, *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*, (Sidoarjo: Zifatma Jawa, 2018)107-108.

<sup>6</sup> Muhammad Amin Zuhri dkk, “Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Asuhan,” *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, Vol 1 No 2 ( 2020),95.

terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.<sup>7</sup>

### 3. Hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas tenaga kerja

Lingkungan kerja adalah dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman kepada para karyawan untuk bekerja secara optimal dan meningkatkan kerjanya.<sup>8</sup> Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsih dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.<sup>9</sup> Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam perusahaan. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat membuat produktivitas tenaga kerja menurun.<sup>10</sup>

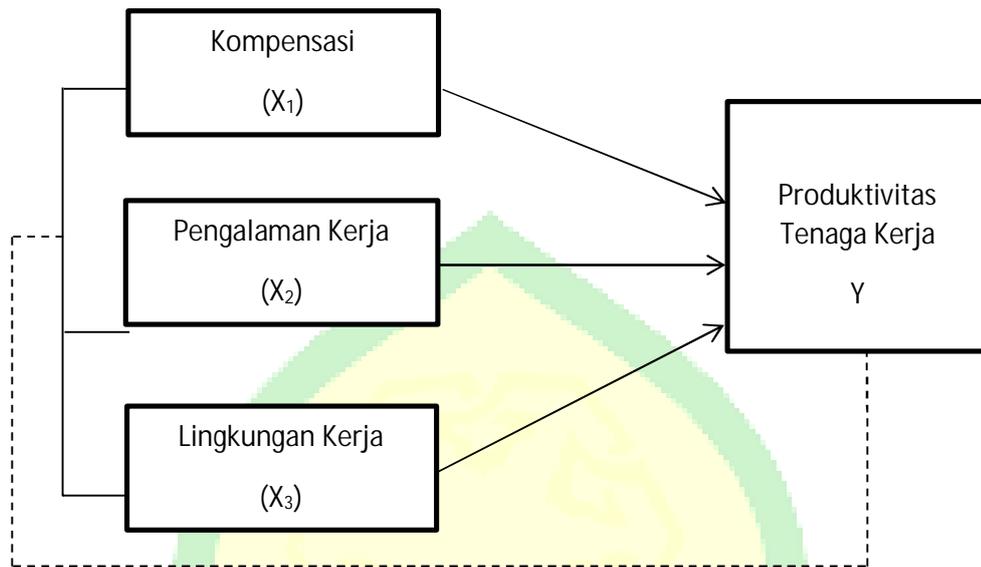
---

<sup>7</sup> Slamet Riyadi, *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*, (Sidoarjo: Zifatma Jawa, 2018)107.

<sup>8</sup> Azhar Affandi dkk, *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan Di Era 4.0*, 184.

<sup>9</sup> Sri Wahyuningsih, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”. *Jurnal Warta Edisi 57*, (Juli 2018),9.

<sup>10</sup> Swandono Sinaga, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan riau” *JURNAL JOM FISIP 3*, No.2 (2016),4.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**

Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja
- - - - -→ : Pengaruh secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung

dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.<sup>11</sup>

Berdasarkan deskripsi teori, hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diajukan beberapa hipotesis penelitian yang masih berupa jawaban sementara dari masalah yang telah dirumuskan yaitu sebagai berikut:

**1. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja di PT.**

**Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.**

**Ho<sub>1</sub>** : Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.

**Ha<sub>1</sub>** : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.

**2. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.**

**Ho<sub>2</sub>** : Pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.

**Ha<sub>2</sub>** : Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.

---

<sup>11</sup> Prof. Dr.Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2017),63.

**3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.**

**H<sub>03</sub>** : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.

**H<sub>a3</sub>** : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.

**4. Pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.**

**H<sub>04</sub>** : Kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.

**H<sub>a4</sub>** : Kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif, yaitu sejenis penelitian deskriptif yang ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab-akibat, dengan menganalisis faktor-faktor penyebab terjadinya ataupun munculnya suatu fenomena tertentu. Dalam penelitian kausal komparatif, peneliti mencoba untuk menentukan penyebab-penyebab yang sudah ada di antara atau antar kelompok individu. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif sebab data yang disajikan berhubungan dengan angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.<sup>1</sup>

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda yang untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (independen) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Data diperoleh dari tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.

---

<sup>1</sup> Prof. Dr.Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 7.

## B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut atau objek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain.<sup>2</sup> Menurut hubungan antara variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi :<sup>3</sup>

#### a. Variabel bebas (variabel Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.<sup>4</sup> Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja.

#### b. Variabel dependen (variabel terikat)

Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi akibat atau yang dipengaruhi, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependennya adalah produktivitas tenaga kerja.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Prof. Dr.Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*,38.

<sup>3</sup> Ibid., 39.

<sup>4</sup> Ibid.

<sup>5</sup> Ibid.

## 2. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrument, serta sumber pengukuran berasal dari mana.<sup>6</sup> Instrumen penelitian merupakan fasilitas dan alat yang digunakan peneliti dalam pengerjaannya, sehingga lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah. Dalam instrumen penelitian terdapat variabel, sub variabel dan indikatornya. Berikut definisi operasional pada penelitian ini adalah:

### a. Produktivitas kerja

Menurut Sutrisno, menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga beserta waktu.<sup>7</sup>

Apabila perusahaan tingkat produktivitas tinggi, maka rencana produksi perusahaan dapat tercapai, begitu juga sebaliknya apabila tingkat kualitas dari tenaga kerja itu rendah maka tingkat produktivitas tenaga kerja akan sulit untuk dicapai. Tenaga kerja dapat mengolah sumber daya alam dengan diiringi produktivitas tenaga kerja yang tinggi sehingga dapat tercapai pemenuhan ketentuan pembangunan dengan berbagai keahlian kerja yang tinggi.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> V. Wirasanta Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta:Pustaka Baru PRESS, 2019), 64.

<sup>7</sup> Dr.Sonny Y. Soeharso, *Psikologi Bisnis-Paradigma Baru Mengelola Bisnis*, (Yogyakarta:Lautan Pustaka, 2020),315.

<sup>8</sup> Ika Fitriani dkk, "Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja," *Economic Education Analysis Journal*,( Juni 2019),667.

Indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan yaitu:<sup>9</sup>

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

b. Kompensasi

Kompensasi menurut Menurut Handoko, Kompensasi merupakan sebuah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Melalui kompensasi tersebut, karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya.<sup>10</sup> Indikator-indikator kompensasi menurut Menurut Edy Sutrisno sebagai berikut:

- 1) Gaji
- 2) Tunjangan
- 3) Insentif

c. Pengalaman kerja.

Sedarmayanti, menyatakan bahwa karyawan akan lebih terampil apabila memiliki kecakapan serta pengalaman yang cukup.<sup>11</sup> Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja, memungkinkan bagi karyawan untuk mendapat pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang

<sup>9</sup> Lora Ekana Nainggolan,dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yayasan Kita Menulis, 2021), 67.

<sup>10</sup> Dr.Yoyo Sudaryo dkk, *Manjemen sumber daya manusia kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik* ( Yogyakarta: CV Andi Offset),11.

<sup>11</sup> Sheila Devinda Karisqie, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Produktivitas Pegawai Bank Jatim”, *Jurnal Ilmu Riset Manajemen (STIESIA) Surabaya*

pernah dialaminya. Saat seseorang karyawan memiliki pekerjaan yang sesuai dengan pengalaman kerja dan keahliannya, karyawan tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas.<sup>12</sup> Indikator-indikator pengalaman kerja sebagai berikut:<sup>13</sup>

- 1) Lama waktu/masa kerja.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

d. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat membuat produktivitas tenaga kerja menurun.<sup>14</sup>

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemo sebagai berikut:<sup>15</sup>

- 1) Suasana kerja.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja.

<sup>12</sup> Ibid.,

<sup>13</sup> Slamet Riyadi, *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*, 2018)108-109.

<sup>14</sup> Swandono Sinaga, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawanriau" *JURNAL JOM FISIP3*, No.2 (2016),4.

<sup>15</sup> Diana Binti Munawaroh, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Ud Tjipta Puta Plasindo Ponorogo", *Skripsi IAIN Ponorogo*, (2021),27-28.

3) Tersedianya fasilitas.

**Tabel 3.1**

**Definisi Operasional**

No	Variabel	Indikator	Butir soal	Sumber
1	Produktivitas tenaga kerja	a. Kuantitas kerja b. Kualitas kerja c. Ketetapan waktu	1-2 3-4 5-6	Lora Ekana Nainggolan,dkk
2	Kompensasi	a. Gaji b. Tunjangan c. Insentif	7-8 9-10 11-12	Edy Sutrisno
3	Pengalaman kerja	a. Lama waktu/masa kerja b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	13-14 15-16 17-18	Slamet Riyadi
4.	Lingkungan kerja	a. Suasana kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. Tersedianya fasilitas	19-20 21-22 23-24	Alex Nitisemo

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari dan waktu penelitian dilakukan pada bulan Juli 2021- Januari 2022.

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.<sup>16</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja yang bekerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari yang berjumlah 87 tenaga kerja.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, maka peneliti bisa menggunakan.<sup>17</sup> Jumlah anggota yang kurang dari 100, lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu peneliti menggunakan sampel sebesar 87 tenaga kerja.

---

<sup>16</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, 80.

<sup>17</sup> Untung Nugroho, *Methodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani* (Jawa Tengah: Cv. Sarnu Untung, Mei 2018),4.

### 3. Teknik Sampling

Penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu non *probability sampling* menggunakan teknik *sampling jenuh* yang berarti pengambilan sampel, semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.<sup>18</sup>

## E. Metode pengumpulan data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dibuat dengan menggunakan pertanyaan terbuka, yaitu terdiri dari pertanyaan untuk menanyakan identitas responden, dan pertanyaan tertutup yaitu meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia dari setiap pertanyaan. Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada pengukuran skala interval yaitu teknik *agree disagree scale* dengan mengembangkan pertanyaan yang menghasilkan jawaban dalam berbagai rentang nilai 1 sampai dengan 4.<sup>19</sup>

## F. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka.

### 2. Sumber data

Sumber data yang digunakan untuk keperluan penelitian ini adalah:

<sup>18</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*,85.

<sup>19</sup> Diana Binti Munawaroh, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Ud Tjipta Puta Plasindo Ponorogo”, *Skripsi IAIN Ponorogo*, (2021),41.

a. Sumber data primer

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah hasil observasi pada saat penyebaran kuesioner.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah dari buku, jurnal, skripsi dan penelitian terdahulu.

### G. Instrument Penelitian

Skala likert yang digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian selanjutnya penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.<sup>20</sup>

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Berikut adalah pemberian skoring dalam skala likert.<sup>21</sup>

Untuk skor setiap jawaban yang diberikan oleh responden yaitu:

1. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju
2. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
3. Skor 3 untuk jawaban sangat Setuju
4. Skor 4 untuk jawaban sangat setuju

---

<sup>20</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*,93.

<sup>21</sup> Ibid.

## H. Validitas dan Reliabilitas Instrument

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.<sup>22</sup> Instrumen-instrumen dalam ilmu sosial sudah ada yang baku (standard), karena telah teruji validitas dan reliabilitasnya, tetapi banyak juga yang belum baku bahkan belum ada. Untuk itu peneliti harus mampu menyusun sendiri instrumen pada setiap penelitian dan menguji validitas dan reliabilitasnya. Instrumen yang tidak teruji validitas dan reliabilitasnya bila digunakan untuk penelitian akan menghasilkan data yang sulit dipercaya kebenarannya.<sup>23</sup>

### 1. Validitas Instrumen

Validitas adalah salah satu pengujian yang dilakukan ketika data yang digunakan dalam penelitian merupakan suatu data primer dengan alat pengumpulan datanya berupa kuesioner. Pengujian ini perlu dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan yang telah konsisten dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian. Pengujian ini dilakukan pada data awal atau data uji coba yang dikumpulkan terlebih dahulu dan diberikan kepada 30 orang responden.<sup>24</sup>

Kriteria yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen adalah dengan menggunakan nilai  $R_{tabel}$ . Semakin besar nilai  $R_{hitung}$  atau jika nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka item pernyataan valid karena data

---

<sup>22</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, 121.

<sup>23</sup> *Ibid.*, 122.

<sup>24</sup> Maulida Nur Hidayati, *Model Statistika* (Ponorogo: Tidak diterbitkan, 2018), 4.

yang digunakan dalam uji coba adalah 30 orang responden, maka  $R_{\text{tabel}}$  yang digunakan adalah 0,361.<sup>25</sup>

## 2. Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap penggunaan alat ukur yang sama. Hasil uji penelitian reliabilitas yang dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel yang dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari  $\alpha > 0,60$  dan dikatakan tidak reliabel apabila nilai dari  $\alpha < 0,60$ .<sup>26</sup>

## I. Teknik pengolahan dan Analisis data

Teknik pengolahan data dan analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual yang diperoleh pada penelitian mempunyai distribusi normal atau tidak.

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Hipotesis yang digunakan.

$H_0$ : residual berdistribusi normal

$H_1$ : residual tidak berdistribusi normal

---

<sup>25</sup> Ibid.,4.

<sup>26</sup> Ibid.,6.

Jika nilai signifikan (*p-value*) > 0,05 maka  $H_0$  diterima yang artinya normalitas terpenuhi.<sup>27</sup>

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Hipotesis yang digunakan:

$H_0$  : tidak terdapat korelasi antar variabel independen (tidak terjadi kasus multikolinieritas)

$H_1$ : terdapat korelasi antar variabel independen (terjadi kasus multikolinieritas)

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila untuk semua variabel independen nilai VIF Batas dari *tolance value* atau > 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.<sup>28</sup>

c. Uji Heteroskedastisitas

Perhitungan ada tidaknya gejala ini dapat dilakukan dengan cara menentukan formulasi regresi linier berganda dengan menggunakan harga mutlak residual sebagai variabel dependen (variabel terikat). Kemudian melakukan regresi linier berganda dengan variabel dependennya adalah harga mutlak residual sedangkan variabel independennya adalah  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ .

---

<sup>27</sup> Maulida Nur Hidayati, *Model Statistika*, 8.

<sup>28</sup> *Ibid.*,11.

Hipotesis yang digunakan:

$H_0$ : varian residual homogen (tidak terjadi kasus Heteroskedastisitas)

$H_1$ : varian residual tidak homogen (terjadi kasus Heteroskedastisitas)

Jika nilai signifikan (*p-value*) semua variabel independen  $> 0,05$  (alpha 5%) maka  $H_0$  diterima yang artinya varian residual homogen (terjadi kasus Heteroskedastisitas).<sup>29</sup>

d. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode  $t$  (berada) dengan kesalahan pengganggu periode  $t-1$  (sebelumnya). Hipotesis yang akan diuji yaitu:

$H_0$  = tidak terjadi autokorelasi

$H_1$  = terjadi autokorelasi

Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian dengan metode Durbin Watson (DW). Kriteria pengambilan keputusan dengan metode Durbin Watson dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika  $(a-dl) < dw < dl$  tidak terjadi autokorelasi.
- 2) Terjadinya autokorelasi positif jika  $dw < dl$ , koefisien korelasinya lebih besar dari nol.

<sup>29</sup>Maulida Nur Hidayati, *Model Statistika*, 9.

- 3) Terjadinya autokorelasi negatif jika  $d_w > (a-dl)$ , koefisien korelasinya lebih kecil dari nol.
- 4) Jika  $d_w$  terletak antara  $(a-du)$  dan  $(a-dl)$  maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.<sup>30</sup>

## 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (Independen) dan satu variabel tak bebas (Dependent), tujuan penerapan model ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (Dependent) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Independent). Rumus Regresi Linier Sederhana, yaitu:<sup>31</sup>

$$Y = a + b.X + \text{error}$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Tenaga Kerja

X = Kompensasi/Pengalaman Kerja/Lingkungan Kerja

e = *standart error*

a dan b = Konstanta

## 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  terhadap Y, serta mengetahui di antara variabel X tersebut yang paling dominan mempengaruhi variabel Y.<sup>32</sup>

Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

<sup>30</sup>Maulida Nur Hidayati, *Model Statistika*, 10.

<sup>31</sup> Syofian Siregar, *Metode Pemilihan Kuantitatif* (Jakarta :Prenada Media, 2017), 285.

<sup>32</sup>Maulida Nur Hidayati, *Model Statistika*, 12.

Keterangan:

Y = Produktivitas Tenaga Kerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Pengalaman Kerja

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

b<sub>1</sub> = Koefisien kompensasi

b<sub>2</sub> = Koefisien pengalaman kerja

b<sub>3</sub> = Koefisien lingkungan kerja

e = *Error Term*, dengan asumsi  $e = 0$

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (produktivitas tenaga kerja) secara simultan atau bersama-sama. Untuk menguji signifikannya dibawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau jika  $p < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dengan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau jika  $p > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dengan  $H_a$  ditolak.

b. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_i$ ) secara individual mempengaruhi variabel dependen ( $Y$ ).<sup>33</sup>

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Setelah t hitung diperoleh, langkah selanjutnya ialah dengan membandingkan antara r hitung dengan tabel pada tingkat kesalahan 5%. Hipotesis dapat diterima taraf signifikannya ( $\alpha$ ) < 0,05 dan hipotesis dapat ditolak taraf signifikannya ( $\alpha$ ) > 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau jika  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dengan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika t hitung < t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau jika  $p > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dengan  $H_a$  ditolak.

c. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Untuk mengetahui besar pengaruh dari  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap  $Y$  dapat diketahui dengan *R Square* (koefisien determinasi).<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Maulida Nur Hidayati, *Model Statistika*, 14-15.

<sup>34</sup> Maulida Nur Hidayati, *Model Statistik*, 16.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

##### 1. Sejarah berdirinya PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan

Pada tahun 2011-2012 Bapak Wahyu Widi Sasongko mendirikan usaha yang bernama PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan yang berlokasi di JL. MT.Haryono Kecamatan Ploso Kabupaten Pacitan. Usaha ini bergerak di bidang konstruksi bangunan, perumahan atau pavling, gedung bertingkat rangka baja, urugan dll. Usaha ini didirikan karena beliau termotivasi mengembangkan ilmu yang beliau punya dan dari pengalaman belajar ke orang lain, beliau ingin menciptakan lapangan pekerjaan apa yang untuk kurun waktu yang lama orang-orang masih membutuhkan jasa tersebut dan tidak akan tergeser oleh kemajuan jaman sehingga beliau muncul ide untuk membuat usaha jasa bidang konstruksi bangunan dan gedung.

PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan melakukan kerja sama dengan perusahaan lain dan orang-orang yang handal di bidangnya dan juga berpengalaman. PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan ini dapat membuka lapangan pekerjaan baru bagi penduduk sekitarnya maupun dari luar Pacitan. Berdirinya usaha ini dapat membantu pertumbuhan perekonomian di Pacitan. Pada awalnya PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan ini mempunyai 87 tenaga kerja tetap dan kontrak. Saat ini perkembangan di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan sedikit

terhambat karena adanya pandemi virus Corona yang menyebabkan banyak pembangunan berkurang.<sup>1</sup>

a. Visi dan Misi

Misi dari PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan yaitu kami selalu memberikan yang terbaik untuk mitra *business* kami.

1) Visi PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan

- a) Selalu mengembangkan yang terbaik di setiap bidang pekerjaan.
- b) Menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan perusahaan lain (relasi/kolega/rekan kerja).
- c) Profesionalisme memegang tegus kepercayaan dengan perusahaan lain.

2) Misi PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan

- a) Ikut meningkatkan pembangunan dan industri di setiap bidang pekerjaan.
- b) Terbaik di dalam setiap pekerjaan dan terbaik dalam hubungan kerjasama untuk relasi/kolega/rekan kerja.
- c) Menjunjung tinggi *profesionalisme, trust and believe*.
- d) Menjadi perusahaan yang dimana bisa membantu menambah lapangan pekerjaan untuk pekerja lokal.
- e) Menjadi perusahaan terbaik dan terpercaya.

---

<sup>1</sup> Wahyu Widi Sasongko, 8 November 2022

## B. Hasil Pengujian Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, Sebaliknya instrumen yang kurang valid mempunyai validitas yang rendah. Suatu penelitian dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dimana nilainya adalah 0,361.

#### a. Validitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

**Tabel 4.1**  
**Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ )**

Item Pertanyaan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,559	0,361	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,685	0,361	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,555	0,361	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,591	0,361	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,679	0,361	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,691	0,361	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2022

Berdasarkan data 4.1 dapat diketahui bahwa 6 item pertanyaan variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki  $r_{hitung} > 0,361$  sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian variabel kompensasi ( $X_1$ ).

b. Validitas variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ )

Tabel 4.2

Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ )

Item Pertanyaan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0,743	0,361	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,720	0,361	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,647	0,361	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,718	0,361	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,433	0,361	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,696	0,361	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2022

Berdasarkan data 4.2 dapat diketahui bahwa 6 item pertanyaan variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) memiliki  $r_{hitung} > 0,361$  sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ).

c. Validitas variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

**IAIN**  
P O N O R O G O

Tabel 4.3

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Item Pertanyaan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>3.1</sub>	0,672	0,361	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,734	0,361	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,632	0,361	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,657	0,361	Valid
X <sub>3.5</sub>	0,544	0,361	Valid
X <sub>3.6</sub>	0,286	0,361	Tidak Valid

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2022

Berdasarkan data 4.3 dapat diketahui bahwa 5 item pertanyaan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) terdapat 1 item yang tidak valid sebab nilai  $r_{hitung} < 0,361$ . Sehingga 5 variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) yang dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

d. Validitas variabel Produktivitas Tenaga kerja (Y)

Tabel 4.4

## Uji Validitas Variabel Produktivitas Tenaga Kerja (Y)

Item Pertanyaan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
Y.1	0,422	0,361	Valid
Y.2	0,381	0,361	Valid
Y.3	0,506	0,361	Valid
Y.4	0,319	0,361	Tidak Valid
Y.5	0,573	0,361	Valid
Y.6	0,509	0,361	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2022

Berdasarkan data 4.4 dapat diketahui bahwa 5 item pertanyaan variabel produktivitas tenaga kerja (Y) terdapat 1 item yang tidak valid sebab nilai  $r_{hitung} < 0,361$ . Sehingga 5 variabel produktivitas tenaga kerja (Y) yang dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Apabila nilai dari *cronbach alpha*  $> 0,60$  maka dapat dinyatakan reliable, begitu pula sebaliknya jika nilai dari *cronbach alpha*  $< 0,60$  maka dapat dinyatakan tidak reliable. Berikut ini hasil uji reliabel dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas	Keterangan
1.	Kompensasi	0,691	0,60	Reliabel
2.	Pengalaman Kerja	0,732	0,60	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	0,692	0,60	Reliabel
4.	Produktivitas Tenaga Kerja	0,248	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa hasil pengujian variabel kompensasi, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan produktivitas tenaga kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian karena masing masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60.

### C. Hasil Pengujian Deskripsi

Responden dalam penelitian ini merupakan tenaga kerja yang bekerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan yang berjumlah 87 tenaga kerja atau responden. Hasil deskripsi responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Usia Responden

Usia responden yang menjawab kuesioner penelitian ini terdiri dari berbagai golongan usia mulai dari 20-50 tahun. Deskripsi usia responden ditunjukkan pada Tabel 4.6

**Tabel 4.6**  
**Data Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
20-25 tahun	7	8%
25-30 tahun	31	35%
31-40 tahun	34	40%
> 40 tahun	15	17%
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa tenaga kerja yang bekerja di PT.Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan yang menjadi responden 20-25 tahun sebanyak 7 orang (8%), 25-30 tahun sebanyak 31 orang (35%), 31-40 tahun sebanyak 34 orang (40%), dan yang berusia diatas diatas 40 tahun sebanyak 15 orang (17%). Jadi, tenaga kerja yang bekerja di PT.Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan yang paling dominan adalah berusia 31-40 tahun.

## 2. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan terakhir responden yang menjawab kuesioner penelitian ini dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu dari tidak sekolah, SD/ sederajat, SMP/ sederajat, SMA/ sederajat,. Deskripsi data pendidikan terakhir responden ditunjukkan pada Tabel 4.7

**Tabel 4.7****Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Tidak Sekolah	26	30%
SD/ sederajat	32	37%
SMP/ sederajat	20	23%
SMA/ sederajat	8	10%
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.7 diketahui bahwa tenaga kerja yang bekerja di PT.Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan yang tidak berpendidikan sekolah sebanyak 26 tenaga kerja (30%), berpendidikan terakhir SD/ sederajat sebanyak 32 tenaga kerja (37%), SMP/ sederajat sebanyak 20 tenaga kerja (23%), dan SMA/ sederajat sebanyak 8 tenaga kerja (10%). Jadi, tenaga kerja yang bekerja di PT.Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan yang paling dominan adalah yang memiliki pendidikan terakhir SD/ sederajat.

#### **D. Hasil Pengujian Hipotesis**

##### **1. Uji Asumsi Klasik**

###### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas untuk mengetahui apakah residual yang diperoleh pada penelitian mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan menilai signifikansinya. Jika signifikan  $>0,05$  maka residual berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan  $<0,05$  maka residual tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19398674
	Absolute	.146
Most Extreme Differences	Positive	.146
	Negative	-.076
	Kolmogorov-Smirnov Z	.687
Asymp. Sig. (2-tailed)		.733

*Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 21,2022*

Berdasarkan dari hasil uji normalitas pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai signifikan normalitas residual  $0,733 > 0,05$  sehingga

residual berdistribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa normalitas residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Factor* (VIF). Apabila variabel independen  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas dan  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.9.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	.841	1.189
1 pengalaman kerja	1.000	1.000
lingkungan kerja	.841	1.189

*Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 21,2022*

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel kompensasi sebesar 1,189, pengalaman kerja sebesar 1,000 dan lingkungan kerja sebesar 1,189. Nilai VIF ketiga variabel  $< 10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak

ada multikolinieritas dan disimpulkan bahwa tidak terjadi kasus multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Apabila hasil uji diatas level signifikan ( $r > 0,05$ ) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila level dibawah signifikan ( $r < 0,05$ ) berarti terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.10

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.584	4.226		.375	.712
1					
Kompensasi	.056	.103	.133	.546	.592
pengalaman kerja	.029	.085	.075	.336	.741
lingkungan kerja	-.117	.123	-.232	-.952	.354

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 21,2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar  $0,592 > 0,05$ , variabel pengalaman kerja sebesar  $0,741 > 0,05$  dan

variabel lingkungan kerja  $0,354 > 0,05$ . Sehingga variabel tidak berpengaruh terhadap harga mutlak residual sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel pengganggu dengan variabel sebelumnya. Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.11

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.556 <sup>a</sup>	.309	.194	1.290	1.932

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 21,2022

Dari hasil autokorelasi pada tabel 4.11 bahwa nilai Durbin-Waston yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,932 terletak diantara nilai Du (1,726 ) dan nilai 4-dU=  $4-1,726 = (2,274)$  sehingga kesimpulannya yaitu pada model regresi tidak terdapat autokorelasi.

## 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

### a. Pengaruh $X_1$ terhadap Y

#### 1) Model Regresi

Tabel 4.12

Hasil analisis regresi linier sederhana  $X_1$  terhadap  $Y$ 

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.437	1.845		7.824	.000
Kompensasi	.294	.091	.330	3.226	.002

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 21,2022

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 4.12 maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,437 + 0,294 X_1 + e$$

**Konstanta ( $b_0$ )**

Nilai konstanta ( $b_0$ ) sebesar 14,437 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi mempunyai komposisi nol atau tidak ada maka produktivitas tenaga kerja sebesar 14,437.

**Konstanta ( $b_1$ ) untuk variabel  $X_1$  (Kompensasi).**

Koefisien regresi sebesar ( $b_1$ ) 0,294, artinya kompensasi naik 1 satuan maka produktivitas tenaga kerja ( $Y$ ) akan mengalami naik sebesar 0,294 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai positif antara kompensasi dengan produktivitas tenaga kerja, maka semakin tinggi tingkat pemberian kompensasi tenaga kerja maka produktivitas yang dihasilkan akan semakin tinggi pula.

## 2) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja.

Hipotesis yang digunakan untuk uji t ini adalah sebagai berikut:

$H_{01}$ : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja.

$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja.

$a | > t_{\text{tabel}}$  atau  $sig < a$  maka  $H_{a1}$  diterima  $H_{01}$  ditolak.

Berdasarkan pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji t  $0,002 < 0,05$  ( $a = 5\%$ ) sehingga  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.

## 3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja yang dapat dilihat dari *R square* (koefisien determinasi). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.13

**Tabel 4.13****Hasil Koefisien Determinasi Antara  $X_1$  dengan Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.330 <sup>a</sup>	.109	.099	1.826

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 21,2022.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,109 atau 10,9% yang artinya bahwa vari

abel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan sebesar 10,9 % sedangkan 80,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Diketahui bahwa nilai R sebesar 0,330. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan tergolong lemah.

**b. Pengaruh  $X_2$  terhadap Y****1) Model Regresi**

Tabel 4.14

Hasil analisis regresi linier sederhana  $X_2$  terhadap  $Y$ 

Model	Unstandardized		Standardize	T	Sig.	
	Coefficients		d			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.797	1.987		7.447	.000
	pengalaman kerja	.277	.099	.292	2.812	.006

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 21,2022.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 4.13 maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,797 + 0,277 X_2 + e$$

**Konstanta ( $b_0$ )**

Nilai konstanta ( $b_0$ ) sebesar 14,797 menunjukkan bahwa apabila variabel pengalaman kerja mempunyai komposisi nol atau tidak ada maka produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan sebesar 14,797.

**Konstanta ( $b_2$ ) untuk variabel  $X_2$  (Pengalaman kerja).**

Koefisien regresi sebesar ( $b_2$ ) 0,277, artinya pengalaman kerja naik 1 satuan maka produktivitas tenaga kerja ( $Y$ ) akan mengalami naik sebesar 0,277 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai positif antara pengalaman kerja dengan produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan., maka semakin tinggi

pengalaman kerja maka produktivitas tenaga kerja yang dihasilkan akan semakin tinggi pula

## 2) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.

Hipotesis yang digunakan untuk uji t ini adalah sebagai berikut:

$H_{02}$ : Tidak ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.

$H_{a2}$  : Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan pada tabel 4.14 diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji t  $0,006 < 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) sehingga  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.

## 3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja yang dapat dilihat dari *R square* (koefisien determinasi). Hasil uji

koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.15.

**Tabel 4.15****Hasil Koefisien Determinasi antara X<sub>2</sub> dengan Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.292 <sup>a</sup>	.085	.074	1.850

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 21,2022.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai R *square* yang diperoleh sebesar 0,085 atau 8,5% yang artinya bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan sebesar 8,5 % sedangkan 91,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Diketahui bahwa nilai R sebesar 0,292. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan tergolong lemah.

### c. Pengaruh $X_3$ terhadap Y

#### 1) Model Regresi

**Tabel 4.16**

**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana  $X_3$  dengan Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.183	2.185		9.696	.000
lingkungan kerja	-.041	.109	-.041	-.380	.705

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 21,2022.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 4.16 maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,183 + 0,277 X_3 + e$$

#### **Konstanta ( $b_0$ )**

Nilai konstanta ( $b_0$ ) sebesar 21,183 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja mempunyai komposisi nol atau tidak ada maka produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan sebesar 21,183.

#### **Konstanta ( $b_3$ ) untuk variabel $X_3$ (Lingkungan kerja).**

Nilai koefisien regresi sebesar ( $b_3$ ) (-0,041) artinya apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka produktivitas tenaga kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,041 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

Koefisien bernilai negative antara lingkungan kerja dengan produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan., maka semakin tinggi lingkungan kerja maka produktivitas yang dihasilkan akan semakin turun.

## 2) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.

Hipotesis yang digunakan untuk uji t ini adalah sebagai berikut:

$H_{03}$ : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.

$H_{a3}$ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan pada tabel 4.16 diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji t  $0,705 > 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) sehingga  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.

## 3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja yang dapat dilihat dari  $R^2$  (*koefisien determinasi*). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.17

**Tabel 4.17****Hasil Koefisien Determinasi antara  $X_3$  dengan Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.041 <sup>a</sup>	.002	-.010	1.932

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 21,2022.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,002 atau 2% yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan sebesar 2% sedangkan 91,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Diketahui bahwa nilai R sebesar 0,041. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan adalah 0,041 termasuk hubungan yang tergolong sangat lemah.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

#### a. Model Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.18

**Tabel 4.18****Hasil Regresi Linier Berganda X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> Terhadap Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.248	3.280		3.430	.001
Kompensasi	.243	.094	.272	2.572	.012
pengalaman 1 kerja	.209	.100	.219	2.095	.039
lingkungan kerja	.002	.102	.002	.022	.983

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 21,2022.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.18 maka dapat dibuat persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 11,248 + 0,243 X_1 + 0,209 X_2 + 0,002 X_3 + e$$

**Konstanta (b<sub>0</sub>)**

Nilai konstanta (b<sub>0</sub>) sebesar 11,248 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja mempunyai komposisi nol atau tidak ada maka produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan sebesar 11,248

**Konstanta (b<sub>1</sub>) untuk variabel X<sub>1</sub> (Kompensasi)**

Koefisien regresi sebesar (b<sub>1</sub>) 0,243, artinya kompensasi naik 1 satuan maka produktivitas tenaga kerja (Y) akan mengalami naik

sebesar 0,243 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai positif antara kompensasi dengan produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan., maka semakin tinggi pengalaman kerja maka produktivitas tenaga kerja yang dihasilkan akan semakin tinggi pula.

**Konstanta ( $b_2$ ) untuk variabel  $X_2$  (Pengalaman kerja)**

Koefisien regresi sebesar ( $b_2$ ) 0,209, artinya pengalaman kerja naik 1 satuan maka produktivitas tenaga kerja (Y) akan mengalami naik sebesar 0,209 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai positif antara pengalaman kerja dengan produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan, maka semakin tinggi pengalaman kerja maka produktivitas tenaga kerja yang dihasilkan akan semakin tinggi pula.

**Konstanta ( $b_3$ ) untuk variabel  $X_3$  (Lingkungan kerja)**

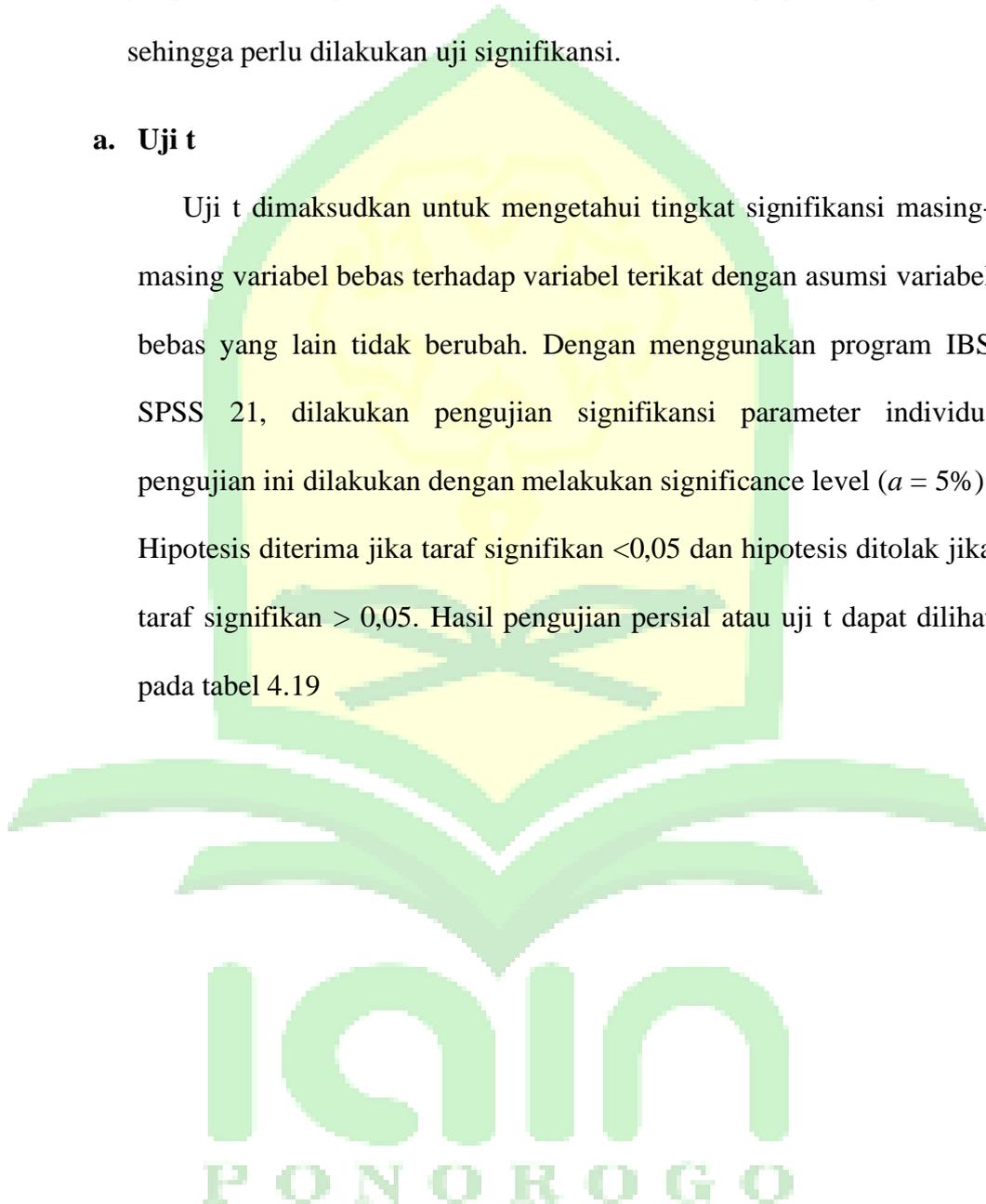
Koefisien regresi sebesar ( $b_3$ ) 0,002, artinya lingkungan kerja naik 1 satuan maka produktivitas tenaga kerja (Y) akan mengalami naik sebesar 0,002 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai positif antara lingkungan kerja dengan produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan, maka semakin tinggi lingkungan kerja maka produktivitas tenaga kerja yang dihasilkan akan semakin tinggi pula.

## Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan guna mengetahui apakah sampel yang diambil dapat mewakili atau berlaku untuk populasi penelitian, sehingga perlu dilakukan uji signifikansi.

### a. Uji t

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Dengan menggunakan program IBS SPSS 21, dilakukan pengujian signifikansi parameter individu, pengujian ini dilakukan dengan melakukan significance level ( $\alpha = 5\%$ ). Hipotesis diterima jika taraf signifikan  $< 0,05$  dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan  $> 0,05$ . Hasil pengujian persial atau uji t dapat dilihat pada tabel 4.19



**Tabel 4.19****Hasil Uji t**

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.248	3.280		3.430	.001
Kompensasi	.243	.094	.272	2.572	.012
pengalaman 1 kerja	.209	.100	.219	2.095	.039
lingkungan kerja	.002	.102	.002	.022	.983

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 21,2022.

Berdasarkan hasil pengujian persial Tabel 4.19 dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil pengujian persial dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi  $0,012 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya kompensasi berpengaruh secara persial terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.
- 2) Berdasarkan hasil pengujian persial dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pengalaman kerja  $0,039 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh

secara persial terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.

- 3) Berdasarkan hasil pengujian persial dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja  $0,938 > 0,05$  sehingga  $H_{05}$  diterima dan  $H_{a5}$  ditolak artinya bahwa tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.

#### b. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yang terdiri dari variabel kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel dependen ( produktivitas tenaga kerja). Menentukan nilai  $\alpha$  atau alpha ditentukan sebesar 0,05 atau 5%. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Hasil uji F pada Tabel 4.20

**Tabel 4.20**

#### Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	48.929	3	16.310	5.032	.003 <sup>b</sup>
1 Residual	269.025	83	3.241		
Total	317.954	86			

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 21,2022.

Berdasarkan hasil uji F Tabel 4.20 dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar  $0,003 < 0,05 (a = 5\%)$  sehingga  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.

### c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja yang dapat dilihat dari *R square* (koefisien determinasi). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.21.

**Tabel 4.21**

#### **Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.392 <sup>a</sup>	.154	.123	1.800

*Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 21,2022.*

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,154 atau 15,4% yang artinya bahwa variabel kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan sebesar 15,4% sedangkan 75,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Diketahui bahwa nilai R sebesar 0,392.

Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan adalah 0,392 termasuk hubungan yang tergolong lemah

## **E. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan. Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini yaitu kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat yaitu produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti memperoleh jawaban bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan. Sedangkan kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh jawaban untuk masing masing rumusan masalah dan uji hipotesis penelitian, hasil dari pengujian tersebut yaitu:

### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.**

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, menunjukkan besaran koefisien regresi variabel kompensasi bertanda positif, kompensasi berbanding lurus atau searah dengan produktivitas tenaga

kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,109 artinya kompensasi berpengaruh sebesar 10,9 % terhadap produktivitas tenaga kerja. Nilai koefisien positif ini dapat diartikan semakin tinggi pemberian kompensasi maka semakin tinggi tingkat produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan. Sedangkan Hasil uji t diketahui nilai signifikansi adalah  $0,002 < 0,05$ , artinya kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis  $X_1$  menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Diterimanya  $H_a$  dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja. Menurut teori panggabean, pemberian kompensasi dengan adil dan layak dengan tenaga kerja yang dikeluarkan maka produktivitas tenaga kerja yang diperolehnya semakin meningkat. Namun tidak semua produktivitas tenaga kerja dipengaruhi pemberian kompensasi karena dari hasil pengujiannya kompensasi hanya berpengaruh sebesar 10,9% saja sedangkan sisanya 80,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Terjadi hubungan positif antara kompensasi dan produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan karena jika pemberian kompensasi yang sesuai maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Begitu juga sebaliknya jika pemberian kompensasi tidak seimbang

dengan tenaga kerja yang dikeluarkan maka dapat menurunkan tingkat produktivitas tenaga kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Dhea Nur Fitriani,dkk, dengan hasil penelitiannya yaitu kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.<sup>2</sup> Sesuai dengan teori panggabean yang dikemukakan pada bab sebelumnya. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti berbanding terbalik dimana pemberian kompensasi di PT.Indonesia Karya Sukses Lestari masih rendah namun tenaga kerja tetap bekerja dengan maksimal dan tidak menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas tenaga kerja.

## **2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.**

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, menunjukkan besaran koefisien regresi variabel pengalaman kerja bertanda positif, pengalaman kerja berbanding lurus atau searah dengan produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,085 artinya lingkungan kerja berpengaruh sebesar 8,5 % terhadap produktivitas tenaga kerja. Nilai koefisien positif ini dapat diartikan semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.

Sedangkan Hasil uji t diketahui nilai signifikansi adalah  $0,006 < 0,05$ , artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap

---

<sup>2</sup> Dhea Nur Fitriani,dkk, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pindad Persero Bandung", *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, Vol 2, No 3, (2018),204.

produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis  $X_2$  menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Diterimanya  $H_a$  dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja. Semakin banyak pengalaman kerja maka semakin tinggi produktivitas tenaga kerja yang diperolehnya. Namun tidak semua produktivitas tenaga kerja dipengaruhi pengalaman kerja karena dari hasil pengujiannya pengalaman kerja hanya berpengaruh sebesar 8,5% saja sedangkan sisanya 91,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Terjadi hubungan positif antara pengalaman kerja dan produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan karena jika pengalaman kerja yang sesuai maka akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Muhammad Amin Zuhri dkk, dengan hasil penelitiannya yaitu pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.<sup>3</sup> Sesuai dengan teori Sedarmayanti yang dikemukakan pada bab sebelumnya, yang dapat dijelaskan saat seseorang karyawan memiliki pekerjaan yang sesuai dengan pengalaman kerja dan keahliannya, karyawan tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga dapat meningkatkan

---

<sup>3</sup> Muhammad Amin Zuhri dkk, "Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Asuhan," *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, Vol 1 No 2 ( 2020),95.

produktivitas.<sup>4</sup> Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti berbanding terbalik dengan teori yang ada dimana sebagian besar tenaga kerja tidak memiliki pengalaman kerja namun mereka dapat menguasai pekerjaannya dan bekerja dengan maksimal dan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.**

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, menunjukkan besaran koefisien regresi variabel lingkungan kerja bertanda positif artinya, lingkungan kerja berbanding lurus atau searah dengan produktivitas tenaga kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,002 artinya lingkungan kerja berpengaruh sebesar 2% sedangkan sisanya 91,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sedangkan Hasil uji t diketahui nilai signifikansi adalah  $0,705 > 0,05$  artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sehingga di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis  $X_3$  menolak  $H_a$  dan menerima  $H_0$ . Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Ditolaknya  $H_a$  dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh terhadap produktivitas tenaga

---

<sup>4</sup> Ibid.,

kerja. Karena menurut Panji Anoraga, produktivitas tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi lingkungan kerja saja tetapi terdapat faktor-faktor lain seperti tingkat penghasilan, pengalaman kerja, motivasi dan keterampilan kerja.

Terjadinya hubungan tidak searah antara lingkungan kerja dan produktivitas tenaga kerja dikarenakan kondisi lingkungan seperti suhu udara tidak dapat diprediksi dimana saat siang hari suhu udara akan meningkat mereka akan menggunakan topi pelindung untuk meringankan rasa panas dikepala dan jika terjadi hujan mereka akan menghentikan pekerjaannya menunggu hingga kondisi yang memungkinkan untuk bekerja. Setelah kondisi memungkinkan mereka akan memulai bekerja kembali. Untuk faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti, getaran mekanis, kebisingan mereka sudah terbiasa dengan keadaan tersebut sehingga mereka tetap merasa nyaman saat bekerja.

Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Moh Zuhdi Alfarisi, hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti berbanding terbalik. Dengan dengan teori sedarmayanti Lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>5</sup> Lingkungan kerja yang kondusif dan

---

<sup>5</sup> Azhar Affandi dkk, *Manajemen SDM Strategik Strategi Mengelola Karyawan Di Era 4.0*, 184.

nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja.

#### **4. Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan.**

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah  $0,003 < 0,05$ , artinya variabel kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R square yang memperoleh sebesar 0,154 atau 15,4% yang artinya variabel kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 15,4% dan sisanya sejumlah 75,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai variabel kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara persial kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan. Dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) dengan (Y) produktivitas tenaga kerja.
2. Secara persial bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan. Dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0,006 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) dengan (Y) produktivitas tenaga kerja.
3. Secara persial lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan. Dibuktikan hasil uji t dengan perolehan nilai signifikan sebesar  $0,705 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan searah antara variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan (Y) produktivitas tenaga kerja.

4. Secara simultan kompensasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan. Dibuktikan dengan nilai signifikansi  $,0,003 < 0,05$  dengan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 15,4% dan sisanya 75,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan dari hasil analisis data, pembahasan, dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan untuk PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan dan peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

1. Pemilik PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan kerja mereka. Selain itu juga PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan untuk menambahkan tempat istirahat yang nyaman dan juga lebih memperhatikan cara kerja mereka.
2. Bagi karyawan senantiasa mempertahankan hasil kerja yang maksimal dengan hasil kerja maksimal maka produktivitas akan meningkat dan tujuan perusahaan akan terwujud sesuai yang diharapkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya:
  - a. Disarankan untuk menambah dan memperluas variabel.
  - b. Agar mendapatkan suatu model penelitian yang baik dan dengan didukung oleh teori yang kuat dan disarankan untuk lebih

memperbanyak referensi penelitian yang mampu mendukung topik yang di teliti.

- c. Jumlah sampel diperbanyak agar mendapatkan hasil yang lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Azhar dkk. *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan Di Era 4.0*. Banten: Bintang Visitama Publisher, 2021.
- Alfarizi ,Moh. Zuhdi. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya, *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. Vol 10. No3. Maret 2018.
- Carolina, Novalien dkk. *MSDM. Kunci Keberhasilan Organisasi*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Fitriani, Dhea Nur dkk. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pindad Persero Bandung” *Jurnal Mitra Manajemen JMM Online*. Vol 2. No 3. 2018.
- Fitriani, Ika. “Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja,” *Economic Education Analysis Journal*. Vol.2. Juni 2019.
- Harliawan, Hendri dkk “Pengaruh Kompensasi Pendidikan Dan Program Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Wartawan Di Provinsi Bali” *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* No 6.7. 2017.
- Hidayati, Maulida Nur. *Model Statistika*. Ponorogo, 2018.
- Ismail Nurdin dan Sri Hartati. *Methodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Sahabat Cendekia, 2019.
- Julianto dkk. *Buku Metode Penelitian Praktis*. Surabaya: Zifatama Jawara, 2018.
- Ketut Dkk. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” *Bisma Jurnal Manajemen*. 1. Maret 2019.
- Munawaroh, Diana Binti. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD. Tjipta Puta Plasindo Ponorogo”. *Skripsi IAIN Ponorogo*. 2021.
- Nainggolan, Lora Ekana dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Ni Made Ita Purnami, Wayan Mudiarta Utama. “Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” *E-JURNAL Manajemen* 8. No.9. 2019.
- Nugroho, Untung. *Methodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasman*. Jawa Tengah: CV. Sarnu Untung. Mei 2018.
- Q.S. At-Taubah:105
- Riyadi, Slamet. *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Sidoarjo: Zifatma Jawara, 2018.
- Sa'diyah, Mu'linatus. Pengaruh Upah, Pengalman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada Industry Jenang Kenia Kudus” *Skripsi. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus*. 2017.
- Sari, Evi Liana. “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ryan Jaya Persada” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. Vo.4. No.12. Desember 2015.

- Sinaga, Swandono. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawanriau" *JURNAL JOM FISIP* 3. No.2. 2016.
- Siregar, Syofian. *Metode Pemilihan Kuantitatif*. Jakarta : Prenada Media, 2017.
- Soeharso, Dr.Sonny Y. *Psikologi Bisnis-Paradigma Baru Mengelola Bisnis*. Yogyakarta: Lautan Pustaka, 2020.
- Sudaryo, Yoyo dkk. *Manajemen sumber daya manusia kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. dan R & D*. Bandung:: Alfabeta, 2017.
- Sujarweni, V. Wirasanta. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru PRESS.
- Suwanto dkk. "Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung". *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol 3, No 4. Juli 2021.
- Wahyuningsih, Sri. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja" *Jurnal Warta* Edisi 57. Juli 2018.
- Widianti, Ayu dkk. "Pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monrad Intan Barakat Kabupaten Banjar" *Universitas Islam Kalimantan MAB*. 2020.
- Widianti, Ayu dkk. Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Monrad Intan Barakat Kabupaten Banjar" *Universitas Islam Kalimantan MAB*. 2020.
- Zuhri, Muhammad Amin dkk. "Pengaruh Gaji Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Asuhan" *Jurnal Manajemen Ekonomi Sains*. Vol 1 No 2. 2020.



Lampiran 1

### **SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER**

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Tenaga Kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari

Dengan Hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian pendidikan Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan”, saya:

Nama : Iis Arischa

NIM : 210717227

Memohon Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan pengalaman anda ketika bekerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari ini.

Seluruh informasi yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan saya gunakan untuk keperluan penelitian saya dan akan menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Peneliti  
Iis Arischa  
P O N O R O G O

## KUESIONER PENELITIAN

### **Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan**

#### A. Identitas Responden

1. Nama : .....
2. Usia : .....tahun
3. Pendidikan Terakhir : SD  SMP  SMA   
S1  Lainnya

#### B. Petunjuk Pengisian

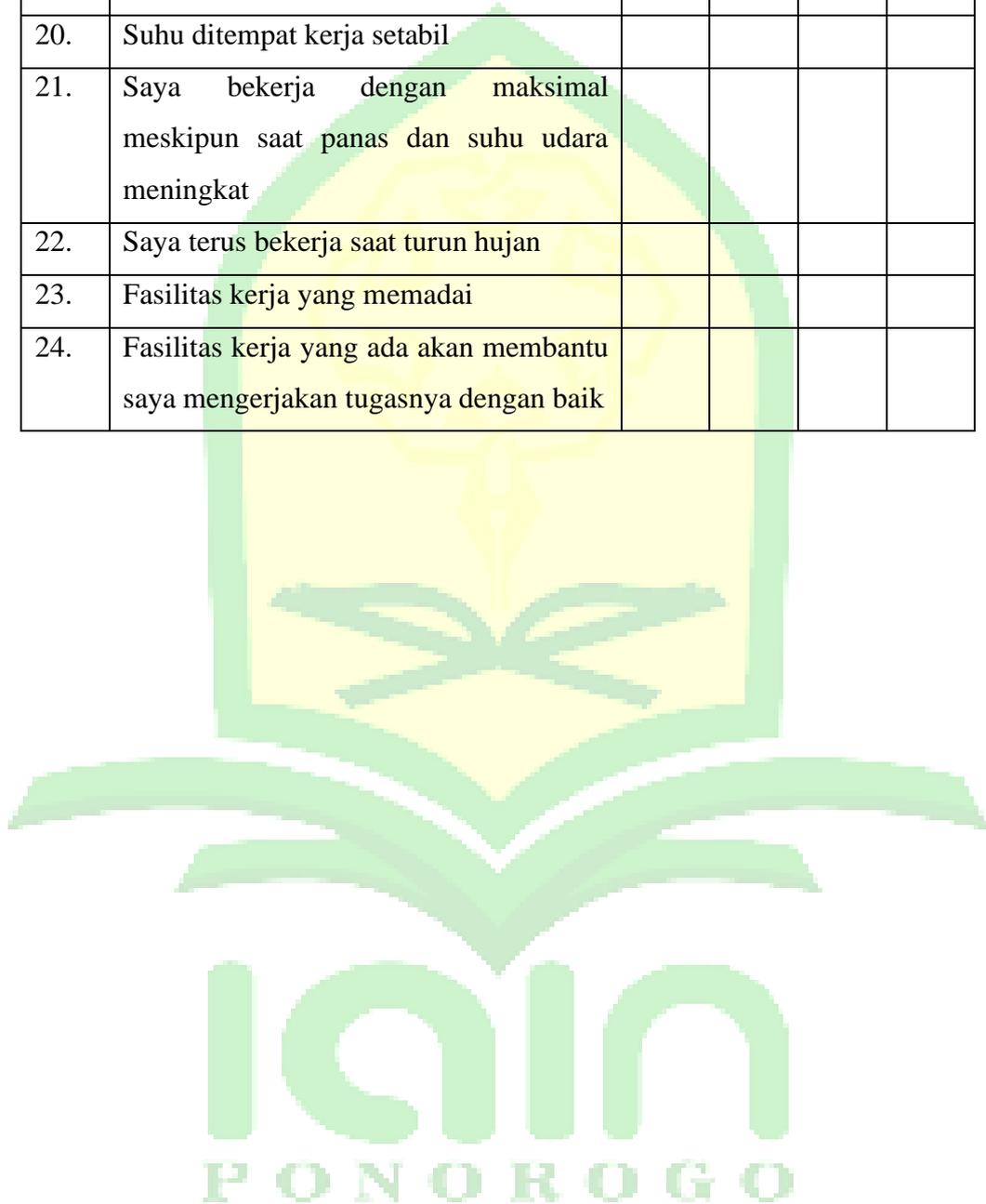
1. Mohon terlebih dahulu membaca pertanyaan berikut dengan cermat sebelum mengisi.
2. Beri tanda (✓) yang menjadi jawaban pilihan di Salah Satu penilaian yang tersedia
3. Kuesioner ini mengguakan Skala Likert 4 poin sebagai berikut:
  - a. Sangat Setuju (SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Tidak Setuju (TS)
  - d. Sangat Tidak Setuju (STS)

**IAIN**  
**PONOROGO**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
<b>Produktivitas Tenaga Kerja</b>					
1.	Saya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan				
2.	saya bekerja di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan dengan sungguh-sungguh				
3.	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu				
4.	Hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan				
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu				
6.	Saya berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia				
No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
<b>Kompensasi</b>					
7.	Jumlah gaji yang saya terima di PT. Indonesia Karya Sukses Lestari Pacitan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
8.	Upah yang diberikan oleh perusahaan membantu saya untuk kebutuhan sehari-hari				
9.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan harapan				
10.	Tunjangan yang diberikan membuat				

	saya bekerja lebih semangat				
11.	Saya merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan				
12.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan				
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
<b>Penaglaman Kerja</b>					
13.	Pengalaman kerja yang saya miliki sebelumnya, dapat membantu saya untuk bekerja lebih cepat efektif dan efisien				
14.	Pengalaman kerja yang saya miliki sebelumnya, tidak dapat digunakan secara optimal dengan pekerjaan saat ini				
15.	Dalam bekerja, saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya				
16.	Keterampilan yang saya miliki saat ini masih dibawah dari tenaga kerja yang lain				
17.	Saya memiliki penguasaan terhadap pekerjaan saya dengan baik				
18.	Saya kurang memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang disediakan oleh PT. Indonesia Karya Sukses Lestari dikarenakan saya belum memiliki pengalaman kerja				
		Pilihan Jawaban			

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
<b>Lingkungan Kerja</b>					
19.	Suasana di tempat kerja nyaman, aman dan tentram				
20.	Suhu ditempat kerja setabil				
21.	Saya bekerja dengan maksimal meskipun saat panas dan suhu udara meningkat				
22.	Saya terus bekerja saat turun hujan				
23.	Fasilitas kerja yang memadai				
24.	Fasilitas kerja yang ada akan membantu saya mengerjakan tugasnya dengan baik				



## Lampiran 2

## Data Uji Coba Validitas Reliabilitas

## Variabel Kompensasi

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.TOTAL
1	4	3	2	4	4	3	20
2	3	4	4	4	3	4	22
3	3	3	3	3	4	3	19
4	4	4	4	4	4	2	22
5	3	4	3	3	3	2	18
6	3	4	4	4	4	4	23
7	4	3	4	3	3	3	20
8	3	4	4	4	4	4	23
9	3	4	3	3	3	3	19
10	4	4	3	4	3	3	21
11	4	4	4	2	4	4	22
12	4	3	4	3	3	2	19
13	4	4	4	3	4	4	23
14	4	3	3	4	3	3	20
15	4	3	3	3	2	3	18
16	3	3	4	3	3	3	19
17	2	2	2	3	3	3	15
18	4	3	3	4	4	4	22
19	3	2	4	4	3	4	20
20	3	3	3	4	3	4	20
21	3	3	4	4	3	4	21
22	3	3	3	3	3	3	18
23	3	3	3	3	4	3	19
24	2	2	3	2	2	2	13
25	4	3	3	3	3	3	19
26	3	3	3	3	4	3	19
27	4	4	4	4	4	4	24
28	3	3	4	2	3	2	17
29	3	3	4	4	4	4	22
30	4	4	3	3	3	3	20

P O N O R O G O

## Variabel Pengalaman Kerja

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X1.4	X2.5	X2.6	X2.TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	18
2	3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	3	18
4	3	4	4	4	2	3	20
5	4	4	3	3	4	4	22
6	3	3	3	3	3	3	18
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	3	3	4	3	19
9	3	1	3	3	4	3	17
10	3	4	3	3	3	4	20
11	4	3	3	4	3	4	21
12	4	4	4	3	4	3	22
13	3	3	3	3	4	3	19
14	4	3	3	3	3	3	19
15	3	3	3	3	4	3	19
16	3	3	3	3	3	3	18
17	3	3	3	4	3	3	19
18	4	4	3	4	4	4	23
19	3	3	4	4	3	3	20
20	4	3	4	4	3	4	22
21	3	4	4	4	3	4	22
22	3	3	3	3	3	3	18
23	3	3	3	3	3	4	19
24	3	3	3	3	3	3	18
25	3	3	3	3	3	3	18
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	2	3	4	3	4	20
29	4	4	4	4	4	3	23
30	4	4	3	4	4	4	23

## Variabel Lingkungan Kerja

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.TOTAL
1	3	4	4	3	3	4	21
2	3	3	3	3	3	3	18
3	3	4	3	4	3	4	21
4	3	3	3	3	3	3	18
5	4	3	4	3	4	3	21
6	3	4	4	4	4	4	23
7	3	3	3	3	4	4	20
8	2	3	4	4	4	4	21
9	4	4	3	3	4	4	22
10	3	3	4	4	3	3	20
11	4	4	4	4	3	3	22
12	4	4	4	4	4	4	24
13	3	3	3	3	3	3	18
14	3	3	2	3	3	3	17
15	4	3	3	3	3	3	19
16	4	4	4	4	3	2	21
17	2	3	4	2	3	4	18
18	3	3	4	3	3	4	20
19	3	3	4	4	3	3	20
20	4	4	4	4	4	3	23
21	3	3	3	3	3	4	19
22	2	2	4	4	4	4	20
23	1	2	3	3	3	3	15
24	4	4	4	4	4	4	24
25	3	3	3	3	3	3	18
26	3	3	3	3	3	3	18
27	4	4	4	4	3	3	22
28	3	3	2	3	4	4	19
29	3	2	3	3	4	4	19
30	4	3	4	3	4	3	21

## Variabel Produktivitas Tenaga Kerja

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.TOTAL
1	3	4	3	4	3	3	20
2	4	3	3	3	3	3	19
3	4	3	3	3	4	3	20
4	4	4	3	3	4	3	21
5	4	2	3	4	3	4	20
6	4	2	3	3	3	3	18
7	4	4	3	3	3	3	20
8	3	3	3	3	3	3	18
9	3	3	3	3	3	4	19
10	4	4	4	3	2	3	20
11	4	4	3	3	4	4	22
12	3	3	3	4	3	4	20
13	4	3	3	4	3	3	20
14	4	3	3	4	3	3	20
15	4	2	3	4	4	4	21
16	4	3	4	4	3	4	22
17	3	3	3	4	3	2	18
18	4	4	3	4	4	3	22
19	3	3	4	3	4	3	20
20	3	4	4	3	3	4	21
21	4	3	3	3	4	3	20
22	4	4	3	3	4	3	21
23	4	4	3	3	3	3	20
24	4	2	3	3	4	4	20
25	4	3	4	2	4	4	21
26	4	3	4	3	3	4	21
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	2	4	4	4	3	21
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	3	3	4	4	4	22

## Lampiran 3

## Output dan hasil Validitas Variabel kompensasi

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.465**	.172	.177	.244	.098	.559**
	Sig. (2-tailed)		.008	.355	.341	.185	.602	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1.2	Pearson Correlation	.465**	1	.353	.167	.410*	.215	.685**
	Sig. (2-tailed)	.008		.051	.370	.022	.246	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1.3	Pearson Correlation	.172	.353	1	.066	.211	.305	.555**
	Sig. (2-tailed)	.355	.051		.723	.255	.096	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1.4	Pearson Correlation	.177	.167	.066	1	.290	.480**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.341	.370	.723		.114	.006	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1.5	Pearson Correlation	.244	.410*	.211	.290	1	.422*	.679**
	Sig. (2-tailed)	.185	.022	.255	.114		.018	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1.6	Pearson Correlation	.098	.215	.305	.480**	.422*	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.602	.246	.096	.006	.018		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1.TOTAL	Pearson Correlation	.559**	.685**	.555**	.591**	.679**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31

## Output dan hasil Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.691	6

## Output dan hasil Validitas Pengalaman Kerja

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.318	.268	.463**	.437*	.518**	.743**
	Sig. (2-tailed)		.081	.144	.009	.014	.003	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	.318	1	.496**	.355*	.128	.386*	.720**
	Sig. (2-tailed)	.081		.005	.050	.491	.032	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	.268	.496**	1	.609**	.013	.221	.647**
	Sig. (2-tailed)	.144	.005		.000	.945	.232	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.4	Pearson Correlation	.463**	.355*	.609**	1	-.024	.533**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.009	.050	.000		.899	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.5	Pearson Correlation	.437*	.128	.013	-.024	1	.141	.433*
	Sig. (2-tailed)	.014	.491	.945	.899		.451	.015
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.6	Pearson Correlation	.518**	.386*	.221	.533**	.141	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	.003	.032	.232	.002	.451		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.TO TAL	Pearson Correlation	.743**	.720**	.647**	.718**	.433*	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.015	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31

## Output dan hasil Reliabilitas Pengalaman Kerja

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	6

## Output dan hasil Lingkungan Kerja

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.TOTAL
X3.1	Pearson	1	.644**	.224	.284	.216	-.207	.672**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.227	.122	.243	.263	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X3.2	Pearson	.644**	1	.332	.443*	.032	.006	.734**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.068	.013	.866	.974	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X3.3	Pearson	.224	.332	1	.488**	.171	.012	.632**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.227	.068		.005	.359	.948	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X3.4	Pearson	.284	.443*	.488**	1	.213	-.066	.657**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.122	.013	.005		.250	.725	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X3.5	Pearson	.216	.032	.171	.213	1	.473**	.544**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.243	.866	.359	.250		.007	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31
X3.6	Pearson	-.207	.006	.012	-.066	.473**	1	.286
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.263	.974	.948	.725	.007		.119
	N	31	31	31	31	31	31	31
X3.TOTAL	Pearson	.672**	.734**	.632**	.657**	.544**	.286	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.119	
	N	31	31	31	31	31	31	31

## Output dan hasil Reliabilitas Lingkungan Kerja

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	5

## Output dan hasil Validitas Produktivitas Tenaga Kerja

## Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	-.072	.043	-.009	.298	.100	.422*
	Sig. (2-tailed)		.701	.820	.962	.103	.594	.018
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.2	Pearson Correlation	-.072	1	.106	-.127	-.059	-.112	.381*
	Sig. (2-tailed)	.701		.570	.495	.752	.548	.034
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.3	Pearson Correlation	.043	.106	1	-.024	.060	.267	.506**
	Sig. (2-tailed)	.820	.570		.898	.749	.146	.004
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.4	Pearson Correlation	-.009	-.127	-.024	1	.013	-.003	.319
	Sig. (2-tailed)	.962	.495	.898		.943	.985	.080
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.5	Pearson Correlation	.298	-.059	.060	.013	1	.166	.537**
	Sig. (2-tailed)	.103	.752	.749	.943		.372	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.6	Pearson Correlation	.100	-.112	.267	-.003	.166	1	.509**
	Sig. (2-tailed)	.594	.548	.146	.985	.372		.003
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.TOTAL	Pearson Correlation	.422*	.381*	.506**	.319	.537**	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.034	.004	.080	.002	.003	
N		31	31	31	31	31	31	31

## Output dan hasil Reliabilitas Produktivitas Tenaga Kerja

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.248	5

## Lampiran 4

## Data penelitian variabel Kompensasi

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.TOTAL
1	3	2	3	3	3	3	17
2	3	3	3	4	4	3	20
3	3	4	3	4	4	4	22
4	3	3	4	3	3	3	19
5	4	3	3	3	3	3	19
6	3	3	3	3	3	3	18
7	3	3	3	3	3	3	18
8	4	3	3	3	3	2	18
9	4	4	4	4	3	4	23
10	4	3	2	4	4	3	20
11	3	4	4	4	3	4	22
12	3	3	3	3	4	3	19
13	4	4	4	4	4	2	22
14	3	4	3	3	3	2	18
15	3	4	4	4	4	4	23
16	4	3	4	3	3	3	20
17	3	4	4	4	4	4	23
18	3	4	3	3	3	3	19
19	4	4	3	4	3	3	21
20	4	4	4	2	4	4	22
21	4	3	4	3	3	2	19
22	4	4	4	3	4	4	23
23	4	3	3	4	3	3	20
24	4	3	3	3	2	3	18
25	3	3	4	3	3	3	19
26	2	2	2	3	3	3	15
27	4	3	3	4	4	4	22
28	3	2	4	4	3	4	20
29	3	3	3	4	3	4	20

30	3	3	4	4	3	4	21
31	3	3	3	3	3	3	18
32	3	3	3	3	4	3	19
33	2	2	3	2	2	2	13
34	4	3	3	3	3	3	19
35	3	3	3	3	4	3	19
36	4	4	4	4	4	4	24
37	3	3	4	2	3	2	17
38	3	3	4	4	4	4	22
39	4	4	3	3	3	3	20
40	4	4	4	3	4	4	23
41	4	3	4	3	4	3	21
42	4	4	3	3	3	4	21
43	4	4	4	3	4	3	22
44	4	4	4	4	3	4	23
45	3	3	3	3	4	3	19
46	3	2	4	3	4	4	20
47	4	3	3	4	4	4	22
48	4	3	3	3	3	3	19
49	3	3	3	4	3	3	19
50	4	4	4	3	4	4	23
51	3	3	2	2	2	2	14
52	4	3	3	3	3	3	19
53	3	3	3	3	3	3	18
54	4	4	4	4	4	4	24
55	3	3	4	4	4	4	22
56	3	3	4	3	3	3	19
57	4	3	3	3	3	3	19
58	4	3	3	3	4	4	21
59	3	3	4	4	4	4	22
60	4	3	3	4	4	4	22
61	4	4	4	3	4	4	23
62	3	4	3	4	3	4	21

63	3	3	4	3	4	4	21
64	3	3	3	3	3	3	18
65	4	4	3	3	4	4	22
66	4	3	4	3	3	3	20
67	4	3	3	2	4	3	19
68	3	3	2	3	3	3	17
69	4	3	3	3	4	4	21
70	3	3	4	3	3	3	19
71	3	3	4	4	4	4	22
72	2	2	3	3	3	3	16
73	3	3	4	4	4	4	22
74	4	4	4	4	4	4	24
75	2	4	3	4	3	4	20
76	3	2	4	3	3	4	19
77	4	4	4	4	4	3	23
78	4	3	4	3	4	3	21
79	3	3	3	4	4	2	19
80	3	4	3	4	4	3	21
81	4	3	3	3	3	4	20
82	3	4	4	3	2	3	19
83	3	4	2	3	4	3	19
84	4	3	3	3	3	4	20
85	3	4	4	3	3	3	20
86	4	3	2	3	4	4	20
87	4	3	3	3	3	4	20

#### Data Variabel Pengalaman Kerja

No	X2.1	X2.2	X2.3	X1.4	X2.5	X2.6	X2.TOTAL
1	3	4	3	3	3	3	19
2	3	3	2	3	3	3	17
3	3	4	3	3	3	3	19
4	3	3	3	3	3	2	17
5	3	3	3	3	3	3	18
6	3	3	3	3	3	3	18

7	3	4	3	4	3	4	21
8	4	4	4	4	4	4	24
9	3	4	4	4	4	4	23
10	3	3	3	3	3	3	18
11	3	3	3	3	3	3	18
12	3	3	3	3	3	3	18
13	3	4	4	4	2	3	20
14	4	4	3	3	4	4	22
15	3	3	3	3	3	3	18
16	3	3	3	3	3	3	18
17	3	3	3	3	4	3	19
18	3	1	3	3	4	3	17
19	3	4	3	3	3	4	20
20	4	3	3	4	3	4	21
21	4	4	4	3	4	3	22
22	3	3	3	3	4	3	19
23	4	3	3	3	3	3	19
24	3	3	3	3	4	3	19
25	3	3	3	3	3	3	18
26	3	3	3	4	3	3	19
27	4	4	3	4	4	4	23
28	3	3	4	4	3	3	20
29	4	3	4	4	3	4	22
30	3	4	4	4	3	4	22
31	3	3	3	3	3	3	18
32	3	3	3	3	3	4	19
33	3	3	3	3	3	3	18
34	3	3	3	3	3	3	18
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	2	3	4	3	4	20
38	4	4	4	4	4	3	23
39	4	4	3	4	4	4	23
40	3	4	4	4	3	4	22
41	4	4	3	3	<u>3</u>	3	20
42	4	3	3	4	3	3	20
43	3	3	4	4	3	4	21
44	4	4	4	3	3	3	21
45	4	3	3	3	3	3	19
46	2	3	4	2	3	3	17
47	3	3	4	4	3	4	21

48	3	3	3	3	3	4	19
49	3	4	2	3	4	1	17
50	4	3	3	4	3	3	20
51	3	3	4	4	3	3	20
52	3	4	3	4	3	2	19
53	3	2	3	4	3	3	18
54	4	4	3	4	4	3	22
55	4	4	4	4	4	4	24
56	4	3	4	4	4	3	22
57	3	2	3	3	3	4	18
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	4	3	4	4	3	22
60	3	3	4	3	3	3	19
61	3	3	4	4	4	4	22
62	3	3	4	4	3	4	21
63	3	3	4	3	3	3	19
64	3	3	3	3	4	4	20
65	4	3	3	3	3	3	19
66	3	4	3	3	3	3	19
67	2	3	3	3	4	3	18
68	4	3	4	3	3	4	21
69	3	4	3	4	3	4	21
70	3	4	4	3	3	3	20
71	4	4	3	4	4	3	22
72	4	3	4	3	4	3	21
73	4	3	3	4	4	4	22
74	3	3	3	3	3	3	18
75	4	4	4	3	3	3	21
76	3	4	4	4	3	4	22
77	3	4	4	4	3	3	21
78	3	3	4	4	4	3	21
79	3	4	3	3	3	4	20
80	4	3	4	4	4	4	23
81	3	3	3	2	4	2	17
82	4	4	4	4	4	4	24
83	2	3	3	3	3	2	16
84	3	4	4	3	3	3	20
85	3	4	3	2	3	3	18
86	2	3	3	4	4	3	19
87	3	3	3	3	4	3	19

## Data Variabel Lingkungan Kerja

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3 .TOTAL
1	3	3	3	4	3	3	19
2	3	3	3	4	3	3	19
3	3	4	4	4	4	4	23
4	3	2	3	3	4	4	19
5	3	3	3	3	3	3	18
6	3	4	3	3	4	4	21
7	3	3	4	4	4	4	22
8	4	3	4	3	4	3	21
9	3	2	3	3	3	3	17
10	3	4	4	3	3	4	21
11	3	3	3	3	3	3	18
12	3	4	3	4	3	4	21
13	3	3	3	3	3	3	18
14	4	3	4	3	4	3	21
15	3	4	4	4	4	4	23
16	3	3	3	3	4	4	20
17	2	3	4	4	4	4	21
18	4	4	3	3	4	4	22
19	3	3	4	4	3	3	20
20	4	4	4	4	3	3	22
21	4	4	4	4	4	4	24
22	3	3	3	3	3	3	18
23	3	3	2	3	3	3	17
24	4	3	3	3	3	3	19
25	4	4	4	4	3	2	21
26	2	3	4	2	3	4	18
27	3	3	4	3	3	4	20
28	3	3	4	4	3	3	20
29	4	4	4	4	4	3	23
30	3	3	3	3	3	4	19
31	2	2	4	4	4	4	20
32	1	2	3	3	3	3	15
33	4	4	4	4	4	4	24
34	3	3	3	3	3	3	18
35	3	3	3	3	3	3	18
36	4	4	4	4	3	3	22
37	3	3	2	3	4	4	19

38	3	2	3	3	4	4	19
39	4	3	4	3	4	3	21
40	2	3	3	3	3	3	17
41	4	4	4	4	4	4	24
42	3	4	3	4	3	4	21
43	3	2	3	3	3	4	18
44	2	1	3	3	3	3	15
45	3	3	3	3	3	3	18
46	3	3	3	3	3	3	18
47	3	3	3	3	4	4	20
48	3	3	4	4	3	3	20
49	4	4	3	3	3	3	20
50	3	3	3	3	4	4	20
51	3	3	3	4	4	4	21
52	3	3	3	3	3	3	18
53	4	3	2	4	4	4	21
54	3	3	3	4	4	2	19
55	3	2	3	3	3	4	18
56	3	3	3	3	3	3	18
57	3	3	3	3	3	4	19
58	4	4	4	2	3	3	20
59	3	3	3	4	4	3	20
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	3	4	3	4	4	22
62	3	4	3	3	4	3	20
63	4	4	4	3	3	4	22
64	3	3	3	4	4	3	20
65	3	3	4	2	4	3	19
66	4	4	4	3	4	4	23
67	3	3	3	4	3	4	20
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	3	3	3	3	20
70	4	4	3	3	4	3	21
71	3	4	4	3	4	4	22
72	4	4	4	3	3	3	21
73	3	3	3	4	4	3	20
74	3	3	4	3	3	3	19
75	4	4	4	3	3	2	20
76	3	3	3	3	3	3	18
77	4	4	4	3	3	2	20
78	4	2	3	2	3	4	18

79	3	4	3	3	4	4	21
80	2	3	3	3	4	4	19
81	3	2	4	4	4	4	21
82	4	3	4	4	3	4	22
83	3	3	3	4	4	4	21
84	3	3	4	3	3	3	19
85	2	2	4	4	3	4	19
86	3	3	4	4	3	4	21
87	3	3	4	4	3	4	21

### Data Varibel Produktivitas Tenaga Kerja

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.TOTAL
1	3	4	3	3	3	3	19
2	4	2	3	3	3	3	18
3	3	2	3	3	3	3	17
4	4	3	2	3	3	3	18
5	3	3	3	3	3	3	18
6	3	3	3	3	3	3	18
7	3	4	3	3	3	3	19
8	4	3	4	4	4	4	23
9	4	3	3	4	3	3	20
10	3	4	3	4	3	3	20
11	4	3	3	3	3	3	19
12	4	3	3	3	4	3	20
13	4	4	3	3	4	3	21
14	4	2	3	4	3	4	20
15	4	2	3	3	3	3	18
16	4	4	3	3	3	3	20
17	3	3	3	3	3	3	18
18	3	3	3	3	3	4	19
19	4	4	4	3	2	3	20
20	4	4	3	3	4	4	22
21	3	3	3	4	3	4	20
22	4	3	3	4	3	3	20
23	4	3	3	4	3	3	20
24	4	2	3	4	4	4	21
25	4	3	4	4	3	4	22
26	3	3	3	4	3	2	18
27	4	4	3	4	4	3	22
28	3	3	4	3	4	3	20

29	3	4	4	3	3	4	21
30	4	3	3	3	4	3	20
31	4	4	3	3	4	3	21
32	4	4	3	3	3	3	20
33	4	2	3	3	4	4	20
34	4	3	4	2	4	4	21
35	4	3	4	3	3	4	21
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	2	4	4	4	3	21
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	3	3	4	4	4	22
40	4	3	4	4	4	3	22
41	4	4	4	4	4	4	24
42	3	3	3	3	4	4	20
43	4	4	4	4	4	4	24
44	3	3	3	3	3	4	19
45	2	2	2	4	4	3	17
46	4	3	1	3	4	4	19
47	3	3	3	3	3	2	17
48	3	3	3	4	3	3	19
49	4	4	4	4	3	3	22
50	4	3	3	3	4	4	21
51	3	2	2	2	3	4	16
52	4	3	4	4	3	4	22
53	3	2	3	3	3	2	16
54	4	4	4	4	4	4	24
55	4	4	4	4	4	4	24
56	3	3	3	3	4	3	19
57	3	3	3	3	3	3	18
58	4	3	3	2	3	3	18
59	4	2	4	4	4	4	22
60	3	3	3	4	4	4	21
61	4	3	3	4	4	4	22
62	4	3	3	3	4	3	20
63	3	4	4	3	3	3	20
64	3	4	3	3	4	3	20
65	4	4	2	4	3	4	21
66	3	3	4	3	4	3	20
67	4	4	4	4	3	4	23
68	3	3	3	3	3	3	18
69	3	3	3	4	4	3	20

70	3	3	3	3	3	3	18
71	4	2	4	3	3	4	20
72	3	2	3	4	3	3	18
73	4	2	4	4	4	3	21
74	4	3	4	4	3	4	22
75	4	3	4	4	3	4	22
76	4	4	4	3	4	4	23
77	3	3	3	4	3	3	19
78	4	4	3	4	3	4	22
79	4	4	3	3	3	3	20
80	4	3	4	3	4	3	21
81	4	4	4	4	4	4	24
82	4	3	3	3	4	4	21
83	4	3	4	4	3	4	22
84	4	3	3	4	3	3	20
85	4	4	4	3	3	4	22
86	3	4	4	3	4	3	21
87	4	4	3	3	4	4	22

## Lampiran 5

## Hasil SPSS Distribusi Data Responden

Berdasarkan Usia

**Data Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
17-25 tahun	7	8%
25-30 tahun	31	35%
31-40 tahun	34	40%
>40 tahun	15	17%
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan pendidikan Terakhir

**Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Tidak Sekolah	26	30%
SD/ sederajat	32	37%
SMP/ sederajat	20	23%
SMA/ sederajat	8	10%
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

## Lampiran 6

## Output Hasil Pengujian Asumsi Klasik

## Uji Normalitas

**Hasil Uji Normalitas**

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19398674
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.146
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.687
Asymp. Sig. (2-tailed)		.733

## Uji Multikolinieritas

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	.841	1.189
1 pengalaman kerja	1.000	1.000
lingkungan kerja	.841	1.189

## Uji Heteroskedastisitas

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.584	4.226		.375	.712
1 kompensasi	.056	.103	.133	.546	.592
pengalaman kerja	.029	.085	.075	.336	.741
lingkungan kerja	-.117	.123	-.232	-.952	.354

a. Dependent Variable: harga\_mutlak\_residual

## Uji Autokorelasi

**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.556 <sup>a</sup>	.309	.194	1.290	1.932

## Lampiran 7

## Output Hasil Regresi Linier Sederhana

## Kompensasi X1 terhadap Y

**Hasil analisis regresi linier sederhana X1 terhadap Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.437	1.845		7.824	.000
kompensasi	.294	.091	.330	3.226	.002

**Hasil Koefisien Determinasi Antara X1 dengan Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.330 <sup>a</sup>	.109	.099	1.826

## Pengalaman Kerja X2 terhadap Y

**Hasil analisis regresi linier sederhana X2 terhadap Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.797	1.987		7.447	.000
1 pengalaman kerja	.277	.099	.292	2.812	.006

**Hasil Koefisien Determinasi antara X2 dengan Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.292 <sup>a</sup>	.085	.074	1.850

Lingkungan Kerja X3 terhadap Y

**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X3 dengan Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.183	2.185		9.696	.000
lingkungan kerja	-.041	.109	-.041	-.380	.705

**Hasil Koefisien Determinasi antara X3 dengan Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.041 <sup>a</sup>	.002	-.010	1.932

## Lampiran 8

## Output Hasil Regresi Berganda

## Model Regresi

**Hasil Regresi Linier Berganda X1,X2 dan X3 Terhadap Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.248	3.280		3.430	.001
Kompensasi	.243	.094	.272	2.572	.012
1 pengalaman kerja	.209	.100	.219	2.095	.039
lingkungan kerja	.002	.102	.002	.022	.983

## Uji F

**Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	48.929	3	16.310	5.032	.003 <sup>b</sup>
1 Residual	269.025	83	3.241		
Total	317.954	86			

Uji t

**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.248	3.280		3.430	.001
1 Kompensasi	.243	.094	.272	2.572	.012
pengalaman kerja	.209	.100	.219	2.095	.039
lingkungan kerja	.002	.102	.002	.022	.983

Koefisien Determinasi

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.392 <sup>a</sup>	.154	.123	1.800

## Lampiran 9

**TRANSKIP WAWANCARA**

1. Transkrip Wawancara dengan pemilik perusahaan PT. Indonesia Karya sukses Lestari Pacitan (Bapak Wahyu Widi Sasongko)
  - a. Bagaimana hasil kerja tenaga kerja disini ?
  - b. Berapa jumlah tenaga kerja disini ?
  - c. Apakah produktivitas tenaga kerja sudah sesuai target ?
2. Transkrip Wawancara dengan tenaga kerja di PT. Indonesia Karya sukses Lestari Pacitan (Bapak Mulyani)
  - a. Berapa upah perhari yang diterima di PT. Indonesia Karya sukses Lestari Pacitan ?
  - b. Apakah sudah sesuai dengan hasil kerja ?
  - c. Apakah bapak bekerja disini sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki ?
  - d. Bagaimana hubungan bapak dengan rekan kerja lainnya apakah baik-baik saja atautkah ada masalah ?
  - e. Bagaimana kondisi lingkungan kerjanya?

**RIWAYAT HIDUP****A. Identitas Diri**

Nama Lengkap : Iis Arischa  
Tempat & Tgl. Lahir : Ponorogo, 08 Maret 1998  
Alamat Rumah : Jln Merapi 56 RT001/RW001 Kelurahan  
Nologaten Kec Ponorogo Kab. Ponorogo  
No.Hp : 083134605833  
E-mail : [iisarischa1998@gmail.com](mailto:iisarischa1998@gmail.com)

**B. Riwayat Pendidikan**

- a. SDN 4 MRAYAN
- b. SMP 2 NGRAYUN
- c. SMA MUHAMMADYAH 1 PONOROGO (Jurusan IPS )
- d. IAIN PONOROGO (Jurusan Ekonomi Syariah)

Ponorogo, 27 Januari 2022

Iis Arischa

NIM: 210717227