

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN KERJA,
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. DAYA SEMESTA AGRO PERSADA SIDOMULYO
KABUPATEN BANYUASIN**



Oleh :

Anti Zalika

NIM. 1646200022

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uin Radenfatah
Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH**

PALEMBANG

2020



PROGRAM STUDI SI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Ekri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

Judul Skripsi : Anti Zalika
Nim Program Studi : 1646200022 - SI Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Daya Semesta Agro Persada Sukomulyo Kabupaten Banyuasin.

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama	: Muhammad Rusdi SE., M.Sc U:
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Fakhriah SE., M.HI U:
Tanggal	Penguji Utama	: Mismawati, S.P., M.P U:
Tanggal	Penguji Kedua	: Hilda, SE., M.Si U:
Tanggal	Ketua	: Dr. Chandra Zaky Maulana, MM U:
Tanggal	Sekretaris	: Aziz Septian, SE., M.P U:

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anti Zalika

Nim : 1646200022

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kompensasi,
dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Bagian Produksi Pada PT Daya Semesta Agro Persada
Sidomulyo Kabupaten Banyuasin.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, 09 Juli 2020

Saya yang menyatakan,



Anti Zalika
1646200022



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin.

Ditulis oleh : Anti Zalika

NIM : 1646200022

Telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

Palembang, 02 November 2020

Dekan



[Signature]
Muhammad Junaidi, MA
NIM. 197709172005011006



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C

Hal : Persetujuan Ujian Skripsi

Kepada Yth.,
Ketua Prodi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Skripsi berjudul : Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin.

Ditulis oleh : Anti Zalika

NIM : 1646200022

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam ujian *Komprehensif* dan sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Pembimbing Utama

Palembang, 4 Mei 2020

Pembimbing Kedua

Muhammad Rusdi, SE., M.Sc

NIP. 197001302006041001

Fakhri, SE.M.I.I

NIDN.2009018201



**PROGRAM STUDI SI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Anti Zalika
Nim/Jurusan : 1646200022 / S1 Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, 2020

Penguji Utama

Mismiwati, S.E., M.P
NIP.196810272014112001

Penguji Kedua

Hilda, SE, M.Si.
NIP.197402142003122002

**Mengetahui
Wakil Dekan I**

Dr. Rilia Lidyah, SE, M.Si, Ak, CA
NIP.197504082003122001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Berusaha Menjadikan Pekerjaan Bernilai Ibadah”

(Nabi Muhammad SAW)

“Hidup Itu, Salah Atau Benar, Tanggung Jawab Kita. Kita Adalah

Pemimpin Bagi Kehidupan Kita Sendiri”

(Mario Teguh)

Ku persembahkan skripsi ini untuk :

- **ALLAH SWT**
- **Ayahku Mahmud Mustofa dan Ibuku Meriyati**
- **Seluruh Keluarga Besarku**
- **Sahabat-sahabat dan teman-teman seperjuangan**
- **Pembimbing terbaikku Bapak Muhammad Rusdi, S.E., M.Sc dan Ibu Fakhрина, SE., M.HI**
- **Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**
- **Almamater Tercinta**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Daya Semesta Agro Persada yang terletak di Desa Sidomulyo Kabupaten Banyuwasin.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Sumber data berasal dari hasil kuisisioner yang ditujukan pada karyawan bagian produksi pada PT Daya Semesta Agro Persada. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT Daya Semesta Agro Persada yang berjumlah 75 orang dan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yaitu tehnik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 yaitu dengan jumlah sampel sebanyak 75 orang. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, untuk analisis data dengan bantuan program SPSS Ver 21.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh hasil uji regresi berganda sebesar $Y = 0,470 + 0,079 X_1 + 0,975 X_2 + 0,067 X_3 + 0,060 X_4$, dan hasil uji F sebesar yaitu $F_{hitung} (636,862) > F_{tabel} (2,50)$. dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

Kata kunci : Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin”. sebagai syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada Jurusan Ekonomi Syari’ah. Tak lupa shalawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacadan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Selanjutnya pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Orang tuaku yang tersayang dan tercinta ayahandaku (Mahmud Mustofa) dan ibundaku (Meriyati), yang telah merawatku, mendidikku dan tak lelah selalu memberikan kasih sayang, motivasi dan nasehat yang tak henti-hentinya untuk menjadikan aku lebih baik, berkat doa dan nasehat mamak dan bapak aku dapat tumbuh dewasa, aku berusaha untuk memberikan yang terbaik karena kalian penyemangatku.

2. Ibu Prof. DR. Nyayu Khodijah, S.AG., M.SI selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
3. Bapak Dr. Heri Junaidi, M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dr. Rinol Sumantri, M.E.I selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
5. Ibu Disfa Lidian Handayani, M.E.I, selaku Sekertaris Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
6. Bapak Muhammadinah, SE., M.Si, selaku pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan saran selama masa perkuliahan.
7. Bapak Muhammad Rusdi, S.E., M.Sc selaku Pembimbing I dan Ibu Fakhrina, SE., M.HI, selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan saran, bimbingan dan arahnya dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

9. Keluarga besar Ekonomi Syariah 1 2016 yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang saling memberikan semangat dan dukungan dalam penulisan skripsi ini. Semoga kita semua menjadi orang yang sukses dan terima kasih teman-teman atas kebaikan kalian semua.
10. Teman-teman KKN angkatan 75 Kec. Sekayu Desa Sungai Medak: Suci, Merlinda, Putri, Agung, Randas, Wahid, Ajeng, Rena Lilis, terimakasih telah menjadi salah satu cerita terbaik dalam hidupku.
11. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Penulis berharap skripsi ini berguna bagi ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, April 2020

Penulis

Anti Zalika
NIM.1646200022

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	i
MOTO.....	ii
PERSEMBAHAN.....	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR BAGAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Batasan Penelitian.....	10
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Manfaat Penelitian.....	11
F. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	14
1. Produktivitas Kerja.....	14
a. Pengertian Produktivitas Kerja.....	14
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	15
c. Indikator Produktivitas Kerja.....	15
d. Produktivitas Kerja Dalam Islam.....	17
2. Kepemimpinan.....	18
a. Pengertian Kepemimpinan.....	18
b. Unsur-Unsur Dalam Kepemimpinan.....	19
c. Indikator Kepemimpinan.....	20

d. Kepemimpinan Dalam Islam.....	21
3. Pengalaman Kerja.....	22
a. Pengertian Pengalaman Kerja.....	22
b. Indikator Pengalaman Kerja.....	24
c. Pengalaman Kerja Dalam Islam.....	24
4. Kompensasi.....	25
a. Pengertian Kompensasi.....	25
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.....	26
c. Indikator Kompensasi.....	29
d. Kompensasi Dalam Islam.....	29
5. Lingkungan Kerja.....	30
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	30
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	31
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	31
d. Lingkungan Kerja Dalam Islam.....	32
B. Penelitian Terdahulu.....	33
C. Pengembangan Hipotesis.....	40
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja.....	40
2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	43
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	44
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	46
5. Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kompensasi.....	48
dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	
D. Kerangka Pemikiran.....	49
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Ruang Lingkup Penelitian.....	50
B. Desain Penelitian.....	50
C. Jenis Dan Sumber Data.....	50
1. Jenis Penelitian.....	50
2. Sumber Data.....	51
D. Populasi Dan Sampel.....	51

1. Populasi Penelitian.....	51
2. Sampel Penelitian.....	51
E. Tehnik Pengumpulan Data.....	52
F. Variabel Penelitian.....	52
1. Variabel Bebas (Independent).....	52
2. Variabel Terikat (Dependent).....	53
G. Devinisi Operasional Variabel.....	53
H. Instrumen Penelitian.....	58
1. Uji Validitas.....	58
2. Uji Reliabilitas.....	58
I. Tehnik Analisis Data.....	59
1. Uji Asumsi Klasik.....	59
a. Uji Normalitas.....	59
b. Uji Linearitas.....	60
c. Uji Multikolinearitas.....	60
d. Uji Heterokedastisitas.....	61
2. Analisis Regresi Berganda.....	61
3. Uji Hipotesis.....	62
a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t).....	62
b. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-Sama (Uji F).....	63
c. Analisis Determinasi (R^2).....	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	64
1. Sejarah Singkat PT. Daya Semesta Agro Persada.....	64
2. Visi Misi PT. Daya Semesta Agro Persada.....	64
a. Visi.....	64
b. Misi	65
B. Karakteristik Responden.....	65
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	66
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	67

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	67
C. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	68
1. Uji Validitas.....	68
2. Uji Reliabilitas.....	69
a. Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X_1).....	70
b. Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja (X_2).....	70
c. Uji Reliabilitas Kompensasi (X_3).....	71
d. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_4).....	71
e. Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y).....	72
D. Tehnik Analisis Data.....	72
1. Uji Asumsi Klasik.....	72
a. Uji Normalitas.....	72
b. Uji Linearitas.....	73
c. Uji Multikolinearitas.....	75
d. Uji Heterokedastisitas.....	77
2. Analisis Regresi Berganda.....	78
3. Uji Hipotesis.....	80
a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t).....	80
b. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-Sama (Uji F).....	83
c. Analisis Determinasi (R^2).....	84
E. Hasil Pembahasan.....	85
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	85
2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	88
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	90
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	92
5. Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kompensasi.....	94
Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	
F. Rekapitulasi Hasil Penelitian.....	95
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	97
B. Saran.....	99

DAFTAR PUSTAKA.....	101
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Produktivitas Kerja Karyawan PT. Daya Semesta Agro Persada..... Tahun 2015 s.d 2019	4
Tabel 1.2 <i>Research Gap</i> Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja.....	6
Tabel 1.3 <i>Research Gap</i> Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	7
Tabel 1.4 <i>Research Gap</i> Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	8
Tabel 1.5 <i>Research Gap</i> Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 2.2 Ringkasan Penelitian Terdahulu Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja	42
Tabel 2.3 Ringkasan Penelitian Terdahulu Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja	44
Tabel 2.4 Ringkasan Penelitian Terdahulu Kompensasi..... Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja	45
Tabel 2.5 Ringkasan Penelitian Terdahulu Lingkungan Kerja..... Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja	47
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	56
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	65
Tabel 4.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.4 Deskriptif Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	67
Tabel 4.5 Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	68
Tabel 4.6 Uji Validitas.....	68
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Kepemimpinan.....	70
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja	70
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Kompensasi.....	71
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	71
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja.....	72
Tabel 4.12 Uji Normalitas.....	73
Tabel 4.13 Uji Linearitas Kepemimpinan.....	74

Tabel 4.14 Uji Linearitas Pengalaman Kerja.....	74
Tabel 4.15 Uji Linearitas Kompensasi.....	75
Tabel 4.16 Uji Linearitas Lingkungan Kerja.....	75
Tabel 4.17 Uji Multikolinearitas.....	76
Tabel 4.18 Uji Heterokedastisitas.....	77
Tabel 4.19 Analisis Regresi Berganda.....	78
Tabel 4.20 Analisis Regresi Berganda.....	81
Tabel 4.21 Uji F Simultan.....	83
Tabel 4.22 Hasil Uji Determinan.....	84
Tabel 4.23 Rekapitulasi Hasil Penelitian.....	95

DAFTAR GAMBAR

1.1 Kerangka Konseptual.....	49
------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha sangat diperlukan adanya sumber daya yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Kualitas dari sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi perusahaan dapat diukur dengan melihat tingkat pencapaian produktivitas kerjanya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil dan apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses.¹

Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kualitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Produktivitas memiliki dua dimensi yaitu efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Oleh sebab itulah produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha.²

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya ialah kepemimpinan atau manajemen, keterampilan, tingkat penghasilan, dan

¹ Wibowo, *Edisi Keempat Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 93

² Aning Kesuma Putri dan Siti Holia, “*Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas*”, Vol.2,No.2,November 2015, hlm. 2

lingkungan kerja. Kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Caranya dengan mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah dan tindakan yang menyebabkan orang lain mau bertindak atau merespons sehingga menimbulkan perubahan yang positif, membangkitkan kekuatan dinamis penting yang dapat memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.³

Selanjutnya yaitu faktor pengalaman kerja karyawan, artinya karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama, maka akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman. Orang dikatakan telah mempunyai pengalaman kerja apabila orang tersebut telah menjalani atau mengetahui sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan.⁴

Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi, karena pemberian kompensasi didalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.⁵ Kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan atau kesejahteraan karyawan sehingga karyawan

³ Busro, Muhammad, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2018), hlm. 2016-2017

⁴ Yuningsih, Imas dan Efendi Pasaribu, "Pengaruh Upah, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal", Vol.1, No.1, 2014, hlm. 91

⁵ Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Kencana, 2009), hlm. 183

tersebut bekerja secara produktif sesuai dengan kepentingan perusahaan. Salah satu tujuannya adalah untuk memotivasi para karyawan meskipun terdapat keragaman nilai yang melekat pada individu-individu atas paket imbalan tersebut.⁶

Selain kepemimpinan, pengalaman kerja dan kompensasi yang perlu diperhatikan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat pekerja menjadi lebih produktif dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja (yang meliputi: penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengamanan, suara bising yang ditekan seminimal mungkin), dari kondisi hubungan karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga produktivitas pun meningkat. Ini adalah salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan yaitu bagaimana meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja yang baik.⁷

⁶ Girsang, Revandy Cubertin, Machasin dan Restu “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Murini Sam Sam Kelurahan Pinggir Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis*”, Vol.1, No.2, Oktober 2014, hlm.3

⁷ Sinaga, Swandono, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)*”, Vol.3, N0.2, Oktober 2016, hlm.2

PT Daya Semesta Agro Persada merupakan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit yang terletak di Desa Sidomulyo Kabupaten Banyuasin. Kelapa sawit merupakan tanaman penghasil minyak, yang berperan penting dalam perekonomian. Pada saat ini tanaman kelapa sawit di Indonesia di usahakan oleh perkebunan pemerintah, swasta, dan perkebunan rakyat.

Pada tahun 2014 di Desa Sidomulyo berdiri perkebunan dan pengolahan kelapa sawit swasta yaitu PT Daya Semesta Agro Persada. Pada tahun 2015 perkebunan dan pengolahan kelapa sawit PT Daya Semesta Agro Persada telah aktif melakukan kegiatan dalam proses pengolahan kelapa sawit, dengan pekerjaan dan karyawan yang rajin dan cerdas sehingga dapat berjalan dengan lancar dalam memproduksi Tandan Buah Segar (TBS), suatu bagian dari produksi kelapa sawit yang merupakan produk awal yang kelak akan diolah menjadi minyak kasar Crude Palm Oil (CPO).

Berikut ini produktivitas kerja PT Daya Semesta Agro Persada pada lima tahun terakhir yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1

Target dan Realisasi Produksi Minyak Kelapa Sawit PT Daya Semesta Agro Persada Tahun 2015 s.d 2019

TAHUN	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Persentase
2015	25.000.000	24.477.760	97,9%
2016	25.000.000	14.693.805	58,8%
2017	25.000.000	18.536.074	74%
2018	25.000.000	27.351.000	109%

2019	25.000.000	25.171.000	100,7%
------	------------	------------	--------

Sumber: Produksi PT Daya Semesta Agro Persada 2019

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa dari tahun 2015-2019 realisasi hasil produksi yang paling rendah terjadi pada tahun 2016 yaitu hanya sebesar 58,8%, sementara itu pada tahun 2018 realisasi perusahaan sempat mencapai 109%. Realisasi produksi selama 5 tahun tersebut hanya dua tahun yang memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan yaitu pada tahun 2018 dan 2019. Hal ini diduga masih ada beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam produktivitas kerja. Menurunnya produktivitas kerja dapat berpengaruh terhadap menurunnya produksi yang dihasilkan oleh perusahaan, apabila masalah ini dapat segera diatasi, maka perusahaan tidak akan mengalami kerugian.

Pada PT Daya Semesta Agro Persada, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan PT Daya Semesta Agro Persada, menyebutkan bahwa yang tampak saat ini adalah kurangnya pemberian arahan terhadap tugas-tugas yang akan dikerjakan oleh karyawan. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan cepat tercapai. Selain itu pemberian kompensasi berupa gaji, bahwa gaji yang seharusnya diberikan pada tanggal 1, namun terkadang gaji yang diberikan sering terjadi pada tanggal 10 ataupun pada tanggal 5, disebabkan karena

pada bulan tersebut terdapat banyak buah mentah yang belum bisa diolah menjadi minyak.⁸

Selanjutnya jika ditinjau dari lingkungan kerja fisik yang memaksa karyawan untuk bekerja pada lingkungan terbuka dapat menghambat kinerja saat hujan ataupun saat panas yang berimbas pada keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Fenomena lingkungan kerja yang terjadi pada PT Daya Semesta Agro Persada berkaitan dengan suhu udara, suara dan keamanan kerja dimana dapat diketahui bahwa suhu udara sangat mengganggu produktivitas karena dapat menyebabkan para karyawan merasa cepat lelah dalam bekerja.⁹

Dari fenomena tersebut dan berdasarkan penelitian terdahulu mengindikasikan adanya *research gap* dari empat variabel independen kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2

***Research gap* kepemimpinan terhadap produktivitas kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja	1. Sakinah AS dan Anang Suprianto 2. Revandy Caubertin Girsang, Machasin dan Restu
	Tidak berpengaruh antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja	Netty Laura

⁸ Wawancara, (PT Daya Semesta Agro Persada: 19 Desember 2019)

⁹ Observasi, (PT Daya Semesta Agro Persada: 19 Desember 2019)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai jurnal, 2019

Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja yang diteliti oleh Sakinah AS, Anang Suprianto, dan Revandy Caubertin Girsang, Machasin dan Restu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Netty Laura yang menunjukkan bahwa tidak berpengaruh antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 1.3

***Research gap* pengalamankerja terhadap produktivitas kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja	Terdapat pengaruh yang positif antara Pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja	1. Haedar dan Suandi Putra Syamsuddin 2. Ardika Sulaeman.
	Tidak berpengaruh antara Pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja	Rizki Herdiansyah

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai jurnal, 2019

Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja yang diteliti oleh Haedar, Suandi Putra Syamsuddin dan Ardika Sulaeman menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizki Herdiansyah yang menunjukkan bahwa tidak berpengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

Tabel 1.4***Research gap* kompensasi terhadap produktivitas kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Kompensasi terhadap produktivitas kerja	Terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap produktivitas kerja	1. Yusritha Labudo 2. NiKadek Yuliandari, I Wayan Bagia dan I wayan Suwendra
	Tidak berpengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja	Danang Agil Wicaksono

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai jurnal, 2019

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja yang diteliti oleh Yusritha Labudo, Ni Kadek Yuliandari, I Wayan Bagia dan I wayan Suwendra menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Danang Agil Wicaksono yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Tabel 1.5***Research gap* lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja	Terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja	1. Mia Audina dan Seno Andri 2. Swandono Sinaga
	Tidak berpengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja	M. Zahari, Ubaidilah

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai jurnal, 2019

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang diteliti oleh Mia Audina, Seno Andri dan Swandono Sinaga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Zahari, Ubaidillah yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Dari berbagai fenomena tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak setiap kejadian dilapangan sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya berbagai *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka penulis memilih judul “Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin?

2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin?
3. Apakah kompensasi Berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin?
5. Apakah kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada peneliti dalam melakukan penelitian “pengaruh kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin” memberikan batasan masalah yang mana peneliti hanya mengambil responden pada karyawan bagian produksi PT. Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi pada PT. Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin
2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi pada PT. Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi pada PT. Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi pada PT. Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin
5. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi pada PT. Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin

E. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dengan Melakukan penelitian ini penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan yang selama ini dipelajari di suatu organisasi perusahaan.

2. Bagi Objek Peneliti

Bagi PT. Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin dapat dijadikan acuan bagi pihak manajemen mengenai pengaruh kepemimpinan, pengalaman kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi pada PT. Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin, agar dapat menjadi masukan bagi perusahaan PT. Daya Semesta Agro Persada untuk meningkatkan produktivitas kerja dari para karyawannya.

3. Bagi Pengembang Keilmuan

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa ataupun penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

F. Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dalam lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang penjelasan dari beberapa teori dari sumber referensi buku atau jurnal yang digunakan, dengan teori yang telah dikaji tersebut dan penelitian terdahulu, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan tentang desain penelitian, sumber dan jenis data, populasi penelitian dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian serta teknik pengumpulan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum mengenai objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang meliputi keberhasilan tujuan dari penelitian yang diteliti penulis. Kesimpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung oleh data. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.