

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT XYZ

Joni Efendi

Universitas Persada Indonesia Y.A.I

joniefendi2268@gmail.com

## ABSTRACT

*This study is a study to determine the effect of work environment, compensation, and work discipline on employee productivity at PT XYZ, using saturated sampling, as many as 64 employees, using qualitative data types that are quantified by literature study and questionnaires processed using a linkert scale. Data analysis using SPSS 26.0 obtained regression results of the magnitude of the influence of the work environment on employee productivity obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $6.352 > 1.999$ ). The results of the regression of the magnitude of the effect of compensation on employee productivity showed that  $t_{count} > t_{table}$  ( $6.492 > 1.999$ ). The results of the regression of the magnitude of the effect of work discipline on employee productivity showed that  $t_{count} > t_{table}$  ( $4.662 > 1.999$ ), thus partially the work environment, compensation, and work discipline affected the productivity of PT XYZ employees. The result of Multiple Regression  $Y = 14.076 + [0.756X]_1 + 0.921X_2 + [0.688X]_3$ , shows that the magnitude of the influence of the work environment, the magnitude of the effect of compensation, and the magnitude of the influence of work discipline with a value of a (constant) of 14.076, indicates that  $F_{count} > F_{table}$  ( $14,980 > 2,758$ ). Thus, there is a simultaneous effect of the work environment, compensation, and work discipline on the productivity of PT XYZ's employees.*

*Keywords: work environment, compensation, work discipline, employee productivity*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Perusahaan dalam menjalankan kegiatan usaha dituntut untuk dapat memaksimalkan seluruh sumber daya yang ada, dalam artian efektif dan efisien, efektif dari segi waktu dan efisien dari segi biaya. Dalam prakteknya menjaga proforma karyawan untuk dapat berada pada tren positif. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah (Nugroho, 2015).

*Productivity* adalah gabungan dari dua kata yang digabung menjadi satu, yaitu *product* dan *activity*. Jadi berdasarkan asal katanya (dictionary cambridge), arti produktivitas adalah suatu bentuk aktivitas yang dilakukan untuk menghasilkan suatu produk barang atau jasa. Arti produktivitas secara umum adalah kemampuan setiap orang, sistem atau suatu perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diinginkan dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan juga efisien. Arti kata produktivitas sendiri masih memiliki kandungan yang sama dengan daya produksi dan keproduktifan. Kata tersebut biasa digunakan untuk menilai tingkat efisiensi suatu pabrik, mesin, perusahaan, sistem

atau seseorang dalam mengubah input menjadi output yang diinginkan.

Produktivitas mempunyai tiga unsur penting di dalamnya. Pertama, efektivitas yang dijadikan sebagai nilai dari ketepatan dalam memilih cara dalam melakukan sesuatu agar bisa mencapai target. Kedua, efisiensi yang digunakan untuk menilai ketepatan dalam melaksanakan sesuatu dengan cara menghemat sumber daya yang ada. Ketiga, kualitas yang akan menyatakan seberapa jauh tingkat pemenuhan atas berbagai persyaratan, spesifikasi, atau harapan pelanggan.

Permasalahan produktifitas adalah janji muluk saat awal masuk kerja, perlengkapan kerja tidak sesuai beban kerja, sistematika kerja yang tidak terstruktur dengan baik, orang "kunci" yang cenderung bermasalah, Tidak adilnya sistem kompensasi dan tunjangan, lingkungan kerja yang tidak memadai, dan permasalahan personal yang tidak teratasi.

Tingkat produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi dengan lokasi/ lingkungan. Jarak lokasi dengan sumber bahan baku, jarak dengan pasar, fasilitas infrastruktur, keahlian SDM. Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja

sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Seluruh bisnis akan bisa dijalankan dengan baik jika memiliki kondisi finansial yang baik. Untuk itu, pengelolaan keuangan atau pengendalian keuangan serta modal kerja harus dilakukan dengan penuh perhitungan. Tingkat produktivitas perusahaan atau organisasi akan lebih baik jika mampu menjalankan manajemen keuangan yang baik pula. Besarnya peran dan Sumber Daya Manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan maka diperlukan pemberian Kompensasi yang tepat kepada karyawan, agar dapat meningkatkan disiplin kerja. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi biasanya berupa upah atau gaji, bonus, insentif, tunjangan-tunjangan, fasilitas lainnya, sehingga apabila hal ini diberikan kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang berlaku, maka diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap tujuan perusahaan.

Manajemen harus mampu memaksimalkan sumber daya yang tersedia dalam menghasilkan dengan biaya yang cukup rendah. Adanya pemanfaatan teknologi terbaru dalam suatu produksi, lingkungan kerja yang baik, dan motivasi yang tinggi terhadap karyawan, juga secara signifikan mampu meningkatkan kegiatan produktivitas perusahaan. Disiplin kerja pegawai, sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Produktivitas karyawan adalah sesuatu karya positif, lingkungan mendukungnya dengan kelayakan organisasi, tentunya dengan kompensasi yang sesuai dengan yang dilakukan, dengan meningkatnya disiplin kerja akan menghasilkan lebih banyak usaha dalam produktivitas kerja yang lebih baik, dan berlaku sebaliknya.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Penurunan Produktifitas adalah kendala yang cukup serius pada organisasi, jika tidak dapat diatasi maka tujuan perusahaan akan susah untuk dicapai, Lingkungan kerja yang kondusif didukung dengan fasilitas yang cukup merupakan jaminan bahwanya produktifitas menjadi positif, seiring dengan itu, faktor gaji dan insentif adalah hal yang tidak bisa ditinggalkan, dapat dibayangkan jika pekerja menuntut kelayakan upah dengan mogok kerja, maka produksi menjadi terkendala. Jika faktor lingkungan dan kompensasi dapat diatasi, tak kalah pentingnya organisasi menuntut disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan penentu dari produktifitas, jika hal ini tidak dapat dijalankan dengan baik, maka efektifitas dan efisiensi menjadi harga mahal bagi organisasi

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada PT XYZ.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada PT XYZ.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas karyawan pada PT XYZ
4. Mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas karyawan PT XYZ.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Menurut Marwansyah (2010:3)

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Handoko (2011:2)

Kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sedarmayanti (2013)

Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru

### **2.2. Produktivitas Karyawan**

Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan

sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja serta produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari aktivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Hasibuan (Prasetyo dan Wahyudin, 2006)

Produktivitas adalah hubungan antara pengeluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Atau suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sustrino (2009:99)

### 2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayati (2011)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Basuki dan Susilowati (2005)

### 2.4. Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Hariandja (2005: 244)

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan dan para manajer baik berupa

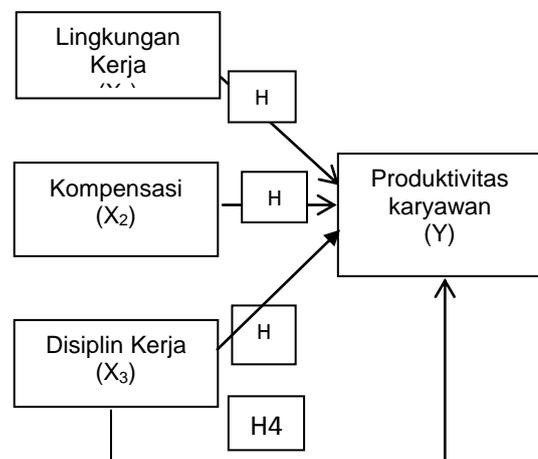
finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan". Sihotang (2007: 220)

### 2.5. Disiplin kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Fathoni (2006:22)

Kedisiplinan Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibun, (2010:193)

### 2.6. Kerangka pemikiran



### 2.7. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

- H1 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT XYZ.
- H2 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT XYZ

H3 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT XYZ

H4 : Lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT XYZ

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data yang digunakan adalah Data Subyek (*Self-Report Data*), yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari individual atau kelompok yang menjadi subyek penelitian (responden). Data Fisik (*Physical Data*) Data fisik adalah jenis data penelitian yang berupa objek atau benda fisik berupa buku.

Metode dalam penelitian adalah metode penelitian deskriptif komparatif yang merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current* status dari subyek yang diteliti tipe penelitian ini umumnya berkaitan dengan opini (Individu, kelompok, atau organisasi), kejadian atau prosedur.

#### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 64 Orang karyawan, dengan menggunakan teknik sampling jenuh (Sugiyono, 2017:85), semua populasi dijadikan sebagai sample, sehingga jumlah populasi dan sample sama. Sample pada penelitian ini adalah:

- Data internal perusahaan dan data eksternal studi pustaka
- Kuesioner didapat data primer, data yang diperoleh langsung dari sumber data, dengan menggunakan skala lingkert (Sugiyono, 2017:132)

Jawaban	Nilai Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono

#### 3.3. Teknis Analisis Data

- Uji Kualitas Data menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Uji Analisis data /Uji Asumsi Klasik menggunakan Uji Normalitas Data, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi
- Analisis Data Kuantitatif menggunakan Koefisien Korelasi, Regresi Linier, Koefisien, Uji hipotesis t hitung, dan Uji Determinasi.

### 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Analisis Korelasi

- Korelasi antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,630. Terdapat pengaruh positif sebesar 0,630 antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan.
- Korelasi antara kompensasi ( $X_2$ ) dengan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,652. Terdapat pengaruh positif sebesar 0,652 antara kompensasi dengan produktivitas karyawan.
- Korelasi antara disiplin kerja ( $X_3$ ) dengan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,528. Terdapat pengaruh positif sebesar 0,528 antara disiplin kerja dengan produktivitas karyawan.
- Korelasi antara lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) dengan produktivitas karyawan (Y) secara bersama-sama sebesar

0,882. Terdapat pengaruh positif secara simultan sebesar 0,882 antara lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

#### 4.2. Analisis Regresi

- a. Regresi antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan produktivitas karyawan ( $Y$ ) dengan nilai  $a = 17,378$  (konstanta) artinya apabila tidak ada kenaikan atau penurunan nilai lingkungan kerja ( $X_1$ ), berarti kinerja karyawan ( $Y$ ) akan tetap sebesar 17,378 satuan. Untuk nilai  $b = 0,629$  artinya jika ada kenaikan nilai lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka nilai produktivitas karyawan ( $Y$ ) akan bertambah sebesar 0,629.
- b. Regresi kompensasi ( $X_2$ ) dengan produktivitas karyawan ( $Y$ ) nilai  $a = 18,312$  (konstanta) artinya apabila tidak ada kenaikan atau penurunan nilai kompensasi ( $X_2$ ), berarti produktivitas karyawan ( $Y$ ) akan tetap sebesar 18,312 satuan. Untuk nilai  $b = 0,618$  artinya jika ada kenaikan nilai kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka nilai produktivitas karyawan ( $Y$ ) akan bertambah sebesar 0,618.
- c. Regresi disiplin kerja ( $X_3$ ) dengan produktivitas karyawan ( $Y$ ) nilai  $a = 23,014$  (konstanta) artinya apabila tidak ada kenaikan atau penurunan nilai disiplin kerja ( $X_3$ ), berarti produktivitas karyawan ( $Y$ ) akan tetap sebesar 23,014 satuan. Untuk nilai  $b = 0,521$  artinya jika ada kenaikan nilai disiplin kerja ( $X_3$ ), sebesar 1 satuan, maka nilai produktivitas karyawan ( $Y$ ) akan bertambah sebesar 0,521.
- d. Regresi lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), dengan produktivitas karyawan ( $Y$ ) nilai  $a = 14,076$  (konstanta) artinya apabila tidak ada kenaikan atau

penurunan lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ). Berarti produktivitas karyawan ( $Y$ ) akan tetap sebesar 14,076 satuan. Untuk nilai lingkungan kerja ( $X_1$ )  $b = 0,756$  artinya jika ada kenaikan lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, tidak ada kenaikan atau penurunan kompensasi ( $X_2$ ) dan tidak ada kenaikan atau penurunan disiplin kerja ( $X_3$ ), maka nilai produktivitas karyawan ( $Y$ ) akan bertambah sebesar 0,756. Untuk kompensasi ( $X_2$ )  $b = 0,921$  artinya jika ada kenaikan kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan dan tidak ada kenaikan atau penurunan lingkungan kerja ( $X_1$ ), maka nilai produktivitas karyawan ( $Y$ ) akan bertambah sebesar 0,921. Untuk disiplin kerja ( $X_3$ )  $b = 0,688$  artinya jika ada kenaikan disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan dan tidak ada kenaikan atau penurunan lingkungan kerja ( $X_1$ ), maka nilai produktivitas karyawan ( $Y$ ) akan bertambah sebesar 0,688.

#### 4.3. Uji Hipotesis Regresi

- a. Untuk menguji hipotesa  $H_1$ , didapat  $t_{hitung}$  sebesar 6,352, sedangkan  $t_{tabel}$  pada signifikan 0.05 dengan derajat kebebasan  $dk = (64 - 2)$  maka diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,999$  dapat dinyatakan bahwa  $t_{hitung}$  6,352 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,999 dan pada tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga  $H_1$  diterima dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ).
- b. Untuk menguji hipotesa  $H_2$ , didapat  $t_{hitung}$  sebesar 6,492 sedangkan  $t_{tabel}$  pada signifikan 0.05 dengan derajat kebebasan  $dk = (64 - 2)$  maka diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,999$  dapat

dinyatakan bahwa  $t_{hitung}$  6,492 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,999, dan pada tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga  $H_2$  diterima dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y).

- c. Untuk menguji hipotesa  $H_3$ , didapat  $t_{hitung}$  sebesar 4,662 sedangkan  $t_{tabel}$  pada signifikansi 0.05 dengan derajat kebebasan  $dk = (64 - 2)$  maka diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,999$  dapat dinyatakan bahwa  $t_{hitung}$  4,662 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,999, dan pada tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga  $H_2$  diterima dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y).
- d. Untuk menguji hipotesa  $H_4$ , didapat  $F_{hitung}$  sebesar 14,980, sedangkan  $F_{tabel}$  pada signifikansi 0.05 dengan derajat kebebasan  $dk = (64 - 3 - 1)$  maka diperoleh nilai  $F_{tabel} = 2,758$  dapat dinyatakan bahwa  $F_{hitung}$  14,980 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,758, dan pada tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga  $H_4$  diterima dimana berpengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y).

#### 4.4. Koefisien determinasi

- a. Koefisien (R Square) adalah sebesar 0,798. Artinya, 79,8% adalah kontribusi Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) Terhadap produktivitas karyawan (Y) Sisanya sebesar 20,2% adalah kontribusi variabel lain..
- b. Koefisien (R Square) adalah sebesar 0,755. Artinya, 75,5% adalah kontribusi Variabel kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap produktivitas karyawan (Y) Sisanya sebesar 24,5% adalah kontribusi variabel lain.

- c. Koefisien (R Square) adalah sebesar 0,885. Artinya, 88,5% adalah kontribusi Variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y) Sisanya sebesar 11,5% adalah kontribusi variabel lain.
- d. Koefisien (R Square) adalah sebesar 0,810. Artinya, 81,0% adalah Variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 19,0% adalah kontribusi variabel lain.

## 5. KESIMPULAN

Atas hasil penelitian dan analisis pembahasan, tentunya dapat dijadikan cerminan atas kesimpulan, dengan menggunakan SPSS 26.0, kesimpulan dapat didetailkan dengan point sebagai berikut:

- a. Dari hasil Regresi  $\hat{Y} = 17,378 + 0,629X_1$  menunjukkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,629 dengan nilai a (konstanta) sebesar 17,3788. Dan dari hasil uji T, diperoleh  $t_{hitung} = 6,352$ , hasil ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,352 > 1,999$ ). Hal ini menandakan bahwa  $H_1$  diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.
- b. Dari hasil Regresi  $\hat{Y} = 18,312 + 0,618X_2$  menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,618 dengan nilai a (konstanta) sebesar 18,312. Dan dari hasil uji T, diperoleh  $t_{hitung} = 6,492$ , hasil ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,492 > 1,999$ ). Hal ini menandakan bahwa  $H_2$  diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

- c. Dari hasil Regresi  $\hat{Y} = 23,014 + 0,521X_3$  menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,521 dengan nilai  $a$  (konstanta) sebesar 23,014. Dan dari hasil uji T, diperoleh  $t_{hitung} = 4,662$ , hasil ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,662 > 1,999$ ). Hal ini menandakan bahwa  $H_3$  diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.
- d. hasil Regresi Berganda  $\hat{Y} = 14,076 + 0,756X_1 + 0,921X_2 + 0,688X_3$ , menunjukkan bahwa

besarnya pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,756, besarnya pengaruh kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,921 dan besarnya pengaruh disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,688 dengan nilai  $a$  (konstanta) sebesar 14,076. Dan dari hasil uji F, diperoleh  $F_{hitung} = 14,990$ , hasil ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $14,980 > 2,758$ ). Hal ini menandakan bahwa  $H_4$  diterima, sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Basuki & Susilowati, I. (2005). Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. Jurnal JRBI, Vol. 1, No. 1, Januari.
- Darsono & Siswandoko, Tjatjuk. (2011). Sumber Daya Manusia Abad 21. Jakarta. Nusantara Consulting.
- Gani, A. G. (2020), Analisa Sistem Informasi Akuntansi Gaji dan Upah dalam Rangka Pengendalian Intern pada PT XYZ. Jurnal Mitra Manajemen. 11(2).
- Gani, A. G. (2020), Perancangan Aplikasi Penentuan Hasil Kinerja Karyawan Aviation Security Berbasis Desktop Dengan Menggunakan Visual Studio Dan Mysql. Jurnal Sistem Informasi. 7(2).
- Hadari Nawawi, et.al. (2005). Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta : UGM Press
- Handoko, T. Hani (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hasibuan, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- <http://www.ttable.org/student-t-value-calculator.html>
- <https://stattrek.com/online-calculator/f-distribution.aspx>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). Evaluasi Kinerja. Bandung : Refika Aditama

- Marwansyah (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfa Beta
- Mardiana. (2005). Manajemen Produksi. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI
- Panggabean, S., Mutiara. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajene PNS), Ed 1. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Cetakan 14, Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Santoso, Singgih. (2007). Statistik dengan SPSS. Jakarta : Elex media Komputindo.
- Simamora, (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III. Yogjakarta. STIE YKPN.
- Sugiyono (2009). Metode Penelitian Bisnis. Edisi Kesebelas. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). Statistika Untuk Penelitian. Cetakan ke empatbelas Penerbit CV Alfabeta, Bandung.

