

# **PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI**

(Studi Kasus Pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan A3 fresh O2 di CV. Karunia Jaya Bondowoso)

**Fathurrozy**

**Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember**

E-mail : [fathor.rossi@gmail.com](mailto:fathor.rossi@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *Kompensasi, Disiplin Kerja* dan *Lingkungan Kerja* terhadap Produktivitas kerja karyawan di CV. Karunia Jaya Bondowoso. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Kompensasi, Disiplin Kerja* dan *Lingkungan Kerja* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dilakukan pada karyawan CV. Karunia Jaya Bondowoso. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Karunia Jaya Bondowoso bagian produksi sebanyak 42 orang responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan populasi sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas) dan uji hipotesis (uji t, uji F dan koefisien determinasi). Data diolah menggunakan IBM SPSS 22. Hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel *Kompensasi, Disiplin Kerja* dan *Lingkungan Kerja* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Karunia Jaya Bondowoso.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan.

## **ABSTRACT**

*The formulation issue in this research is how the influence of the compensation, the discipline of work and work environment against work productivity of employees in CV. Karunia Jaya Bondowoso. The purpose of the research is to find out and analyze the effect of compensation, the discipline of work and work environment against work productivity of employees either partially or simultaneous. Research done on employees of CV. Karunia Jaya Bondowoso. The population in this study are all employees of CV. Karunia Jaya Bondowoso production section 42 people respondents. Sampling techniques using the population census. Using data collection techniques interviews, the questionnaire and the study of the literature. The analysis used covers research instrument test (test validity and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (a test for multicollinearity, normality test and heteroskedastisitas test) and test the hypothesis (t-test, F-test, and the coefficient of determination). The data*

was processed using IBM SPSS 22. Using regression analysis results can be known that variable compensation, the discipline of work and work environment effect significantly to the productivity of employees working on a CV Gift Jaya Bondowoso.

*Keywords: Compensation, Work Discipline, Work Environment and Productivity of employees.*

## 1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, tanpa peran manusia organisasi tersebut tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif kepada pelaku demi tercapainya tujuan organisasi (Siagian, 2011).

Sumber daya manusia yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi dengan segala potensi yang dimilikinya. Anggota organisasi sebagai manusia organisasional yang memiliki daya pembangunan dan mampu memberdayakan sumber-sumber lain yang tersedia dalam organisasi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang

harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Rivai, 2011).

Produktivitas dapat diartikan sebagai suatu keahlian untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat material maupun non material baik yang dapat dinilai dengan uang atau tidak. Guna mengukur tingkat produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, hal ini tergantung dari tujuan masing-masing organisasi, misalnya apakah untuk mencari keuntungan atau untuk kepuasan pelanggan. Selain itu tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri yaitu swasta. Produktivitas kerja merupakan tujuan yang sangat penting dalam perusahaan, melalui produktivitas akan dapat diketahui keadaan dari suatu perusahaan, dengan berbagai cara terlepas dari tujuannya, misinya, jenisnya, strukturnya, dan ukurannya. Banyak cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, teknologi dan hasil produksi, kesehatan, kemampuan fisik dan mental. Meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus-menerus mendorong mereka bekerja keras. Ada sebuah set strategi yang perlu diterapkan. Menuntut karyawan untuk bekerja keras bukan solusi yang baik, bahkan bias menjadi boomerang bagi perusahaan atau leader. (Moekijat, 2008)

Menurut Sinungan, yang menyatakan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja ini biasanya didasarkan pada waktu penyelesaian. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja dapat diukur dari *output* barang ataupun jasa dalam jam kerja perorangan tertentu.

Untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja biasa menggunakan rumus input/output. Maka peningkatan lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi. (Sinungan, 2008)

Faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai salah satunya diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan secara benar akan berpengaruh pada para pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Menurut Hasibuan (2008) kompensasi kerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika sebuah kinerja itu dihargai dengan sebuah kompensasi maka kepuasan pegawai akan tercapai.

Faktor lain untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai ialah Kedisiplinan yang merupakan fungsi operatif ke enam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2013)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja

diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tempat dia bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. (Hasibuan, 2013).

Selain faktor Kompensasi dan Disiplin Kerja, masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. (Sinungan, 2008).

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan pekerja melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan

melalui pengikatan hubungan yang harmonis atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Oleh karena itu lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan aktivitas aktivitas perusahaan. (Sutrisno, 2011).

Penelitian ini dilakukan di CV. Karunia Jaya yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perindustrian dan perdagangan yang terletak di Jalan Letnan Rantam No. 78 Poncogati Kecamatan Curahdami Kabupaten Bondowoso. Perusahaan Air Minum A3 melakukan proses produksi air minum dalam kemasan mineral menjadi siap di pasarkan sesuai dengan permintaan dan segmentasi pasar, agar dapat menghasilkan produk yang optimal sesuai permintaan para konsumen. Perusahaan Air Minum A3 membutuhkan pegawai yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Agar tujuan perusahaan tercapai pegawai harus mempunyai kinerja yang baik.

Dari hasil survey menurut pimpinan CV. Karunia Jaya realisasi tidak sesuai target terjadi disebabkan tingkat produksi air minum sesuai pangsa pasar. Apabila permintaan pasar menurun maka sebagian karyawan produksi juga menurun. Disamping itu masalah produktivitas lainnya adalah pencapaian produksi masih naik turun, salah satunya diindikasikan oleh upah/gaji, yang apabila upah/gaji dinaikkan kinerja para pegawai akan meningkat tetapi setelah beberapa bulan produktivitas pegawai akan menunjukkan penurunan kembali.

Dari latar belakang tersebut maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ?

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## 2. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini diamati Variabel-variabel yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan antara lain:

### a. Kompensasi (X1)

*Kompensasi* merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah mereka lakukan selama bekerja. Menurut Panggabean (2004) Indikator *Kompensasi* adalah :

- i. Gaji
- ii. Insentif
- iii. Tunjangan

### b. Disiplin Kerja (X2)

*Disiplin kerja* karyawan merupakan usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Menurut Simamora (2006) Indikator *Disiplin Kerja* adalah :

- i. Kehadiran

- ii. Tanggung jawab
- iii. Mentaati peraturan

**c. Lingkungan Kerja (X3)**

*Lingkungan kerja* adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat di harapkan selesai lebih cepat dan baik. Menurut Nitisemito (2008) Indikator *Lingkungan Kerja* adalah :

- i. Suasana kerja
- ii. Hubungan dengan rekan kerja
- iii. Tersedianya fasilitas kerja

**d. Produktifitas Kerja (Y)**

*Produktifitas Kerja* adalah ukuran efisiensi produkti suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai. Menurut Edy Sutrisno (2011) Indikator *Produktifitas Kerja* adalah :

- i. Kemampuan
- ii. Meningkatkan hasil yang dicapai
- iii. Semangat kerja

**3. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Karunia Jaya Bondowoso bagian produksi sebanyak 42 responden. Yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian/wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subyek populasi yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Sedangkan, bila subyek lebih dari 100 maka 10% sampai 15% dari populasi. Dalam pemakaian metode ini dikarenakan jumlah karyawan CV.

Karunia Jaya Bondowoso bagian produksi sebanyak 42 responden, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel / dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi sampel jenuh (sensus).

**4. Teknik Analisis Data**

Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen (Ghozali, 2011). Analisis Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X1 = Kompensasi kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

b1,b2,b3 = koefisien regresi

a = konstanta

e = error

**5. Hasil Dan Pembahasan**

**5.1 Analisis Data**

**5.1.1 Uji Instrumen Data**

**5.1.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara masing –masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

**5.1.1.2 Uji Reliabilitas**

Uji Reabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama.

Pengujian reabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu di atas 0,600, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### 5.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan Ghozali (2011). Tujuan utama dari analisa regresi linier berganda ini adalah untuk mengukur pengaruh antara variabel – variabel independen yaitu *kompensasi, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja*, terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan. hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat di tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4.11: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1	Konstanta	2,051	1,397
2	<i>Kompensasi</i> (X <sub>1</sub> )	0,388	0,043
3	<i>Disiplin Kerja</i> (X <sub>2</sub> )	0,286	0,095
4	<i>Lingkungan Kerja</i> (X <sub>3</sub> )	0,190	0,058

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,051 + 0,388 X_1 + 0,286 X_2 + 0,190 X_3$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas Kerja
- X<sub>1</sub> = *Kompensasi*
- X<sub>2</sub> = *Disiplin Kerja*
- X<sub>3</sub> = *Lingkungan Kerja*

### 5.1.3 Uji Asumsi Klasik

#### 5.1.3.1 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*-nya. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance*-nya lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas Ghozali (2011). Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen karena nilai menunjukkan VIF kurang dari 10, dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1.

#### 5.1.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

#### 5.1.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Ketentuan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

#### 5.1.4 Pengujian Hipotesis Penelitian

##### 5.1.4.1 Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik  $t_{hitung}$  dengan nilai statistik  $t_{tabel}$  dan taraf signifikansi ( $p$ -value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Maka hasil dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Hasil uji *Kompensasi* mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  (9,086)  $>$   $t_{tabel}$  (1,686) yang berarti bahwa hipotesis *Kompensasi* mempunyai pengaruh terhadap produktifitas Kerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa *Kompensasi* mempengaruhi produktifitas Kerja karyawan yang berarti semakin baik *Kompensasi* akan berdampak pada semakin tinggi produktifitas Kerja karyawan.
- b. Hasil uji *disiplin kerja* mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,004 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  (3,024)  $>$   $t_{tabel}$  (1,686) yang berarti bahwa hipotesis *disiplin kerja* mempunyai pengaruh terhadap

produktifitas Kerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa *disiplin kerja* mempengaruhi produktifitas Kerja karyawan yang berarti semakin baik *disiplin kerja* akan berdampak pada semakin tinggi produktifitas Kerja karyawan.

- c. Hasil uji *lingkungan kerja* mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  (3,287)  $>$   $t_{tabel}$  (1,686) yang berarti bahwa hipotesis *lingkungan kerja* mempunyai pengaruh terhadap produktifitas Kerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa *lingkungan kerja* mempengaruhi Kerja karyawan yang berarti semakin *lingkungan kerja* akan berdampak pada semakin tinggi produktifitas Kerja karyawan.

##### 5.1.4.2 Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebagai kriteria penilaian pengujian hipotesis. Hasil dari perhitungan statistik pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (37,222  $>$  2,8517) maka *Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja* mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktifitas Kerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini  $H_0$  ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan *Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja* mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktifitas Kerja karyawan terbukti kebenarannya ( $H_a$  diterima).

### 5.1.4.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,726. Hal ini berarti 72,6% variasi variabel produktifitas Kerja karyawan dapat dijelaskan oleh *Kompensasi, Displin Kerja dan Lingkungan Kerja*, sedangkan sisanya sebesar 0,274 atau 27,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti *human relations, reward, punishment* dan karakteristik individu dll.

## 5.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara simultan dan parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik *Kompensasi, Displin Kerja dan Lingkungan Kerja*, maka semakin baik pula Produktifitas kerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh *Kompensasi, Displin Kerja dan Lingkungan Kerja* secara simultan terhadap produktifitas Kerja karyawan. Hasil pengujian membuktikan bahwa *Kompensasi, Displin Kerja dan Lingkungan Kerja* mempunyai pengaruh terhadap

produktifitas Kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu *Kompensasi, Displin Kerja dan Lingkungan Kerja* berpengaruh terhadap produktifitas Kerja karyawan.

- b. Pengaruh secara parsial *Kompensasi, Displin Kerja dan Lingkungan Kerja* terhadap produktifitas Kerja karyawan

1. Pengaruh *Kompensasi* terhadap produktifitas Kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh *Kompensasi* terhadap Produktivitas kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (9,086) > t_{tabel} (1,686)$  yang berarti hipotesis diterima. Artinya bahwa ada pengaruh *kompensasi* terhadap *Produktifitas* kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Bestari (2011) yang menyatakan ada pengaruh pemberian *Kompensasi* terhadap produktifitas kerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

2. Pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap produktifitas Kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap Produktivitas kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf sebesar 0,004 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (3,024) > t$



tabel (1,686) yang berarti hipotesis diterima. Artinya bahwa ada pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap *Produktifitas* kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Bestari (2011) yang menyatakan ada pengaruh *Disiplin Kerja* terhadap produktifitas Kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

3. Pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap produktifitas Kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap Produktivitas kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (3,287) > t_{tabel} (1,686)$  yang berarti hipotesis diterima. Artinya bahwa ada pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap *Produktifitas* kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Musdiyana (2013) yang menyatakan ada pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap produktifitas Kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

c. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan dominan *Kompensasi*, *Disiplin Kerja* dan *Lingkungan Kerja* terhadap produktifitas Kerja karyawan.

## 6. Kesimpulan dan Saran

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan positif dan signifikan *Kompensasi*, terhadap produktivitas Kerja karyawan secara parsial. Hal ini berarti semakin tinggi *Kompensasi* yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas Kerja karyawan.
- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan positif dan signifikan *Disiplin Kerja* terhadap produktifitas Kerja karyawan secara parsial. Hal ini berarti semakin baik *Disiplin Kerja* maka akan meningkatkan produktivitas Kerja karyawan.
- c. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan positif dan signifikan *Lingkungan Kerja* terhadap produktivitas Kerja karyawan secara parsial. Hal ini berarti semakin baik *Lingkungan Kerja* maka akan meningkatkan produktivitas Kerja karyawan.
- d. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan positif dan signifikan *Kompensasi*, *Disiplin kerja*, *Lingkungan Kerja* terhadap produktifitas Kerja karyawan secara simultan. Hal ini berarti semakin tinggi *Kompensasi*, *Disiplin kerja*, *Lingkungan Kerja* yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas Kerja karyawan.
- e. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan dominan *Kompensasi*, *Disiplin kerja*, *Lingkungan Kerja* terhadap produktivitas Kerja.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut ;

1. Bagi Perusahaan
  - a. Pada variabel kompensasi, indikator tunjangan memiliki skor jawaban responden terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Berdasarkan hal tersebut, pihak CV. Karunia Jaya sebaiknya meningkatkan dan mengevaluasi kembali pemberian kompensasi kepada karyawan dalam hal tunjangan, guna mendorong produktivitas kerja karyawan.
  - b. Pada variabel disiplin kerja, indikator mentaati peraturan memiliki skor jawaban responden terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Berdasarkan hal tersebut, pihak CV. Karunia Jaya sebaiknya meningkatkan dan mengevaluasi kembali dalam hal mentaati peraturan, guna mendorong produktivitas di masa yang akan datang.
  - c. Pada variabel lingkungan kerja, indikator hubungan dengan rekan kerja memiliki skor jawaban terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Berdasarkan hal tersebut, pihak CV. Karunia Jaya sebaiknya meningkatkan dan mengevaluasi kembali hubungan dengan rekan kerja dalam hal sesama karyawan saling kerjasama supaya karyawan terbantu dalam meringankan pekerjaannya.
  - d. Pada variabel produktivitas kerja, indikator meningkatkan hasil yang dicapai memiliki skor jawaban tertinggi dibandingkan dengan indikator

lainnya. Berdasarkan hal tersebut, pihak CV. Karunia Jaya sebaiknya mempertahankan keadaan seperti ini dimana karyawan sudah meningkatkan hasil lebih dari target perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya
  - a. Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dengan menambah variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan hal-hal yang mempengaruhi peningkatan produktivitas Kerja karyawan. seperti : variabel *reward*, motivasi dan gaya kepemimpinan, dll.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bestari, Rizki. 2011. **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Berkat Sejahtera Abadi”**. Dalam Jurnal ekonomi dan manajemen, Jakarta: Universitas bakrie
- Ferdinand, Augusty. 2006. ***Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen.*** Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2011. ***Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS***, Edisi ke Tiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.*** Jakarta: Bumi Aksara.

- Moekijat, M. 2008. *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Musdiyana, vika ari 2013. “**Pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas Karyawan bagian produksi Pada PT. Aroma tobacco international kudu**”. Dalam jurnal Ekonomi, Kudus: Universitas Muria Kudus.
- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalia dan SDM Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Rivai, V 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Siagian, Sondang P. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry. 2006. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Sinungan, M. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung:
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group