



**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. TATA MAKMUR SEJAHTERA**

---

**Tya Septiani Nurfauzia Koeswara, Yusti Farlina, Desi Susilawati**  
**Universitas Bina Sarana Informatika**  
**(Naskah diterima: 1 September 2021, disetujui: 29 Oktober 2021)**

***Abstract***

*Work productivity is a problem that must get serious attention from the company, because the increase in work productivity will not happen by itself, but there must be effort and participation from both the company and the employees themselves. One of the company's efforts to increase the productivity of its employees is by paying attention to compensation and the work environment. During the last 4 months, PT. Tata Makmur Sejahtera experienced a decrease in the number of productivity and number of employees which was influenced by the level of compensation and work environment factors. So the research was conducted to determine the effect of compensation and work environment partially on employee productivity. The research method used in this study is a qualitative research with the number of respondents 67 people consisting of the number of employees of PT. Prosperity and Prosperity. Analysis using multiple regression with basic assumptions have been met. The results of the study partially there is a significant influence between the compensation variables on the work productivity of PT. Prosperity and Prosperity. Partially there is a significant influence between the work environment variables on the work productivity of PT. Prosperity and Prosperity. Simultaneously there is a significant influence between the variables of compensation and work environment on the work productivity of employees of PT. Prosperity and Prosperity.*

***Keywords:*** *Influence, Compensation, Work Environment, Productivity*

***Abstrak***

Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya yakni dengan memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja. Selama 4 bulan terakhir, PT. Tata Makmur Sejahtera mengalami penurunan jumlah produktivitas dan jumlah karyawan yang dipengaruhi oleh tingkat kompensasi dan faktor lingkungan kerja. Maka dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan jumlah responden 67 orang yang terdiri dari jumlah karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera. Analisis menggunakan regresi berganda dengan asumsi - asumsi

dasar sudah terpenuhi. Hasil penelitian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera.

**Kata Kunci:** Pengaruh, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas

## I. PENDAHULUAN

**P**erkembangan dunia usaha sangat diperlukan dengan adanya sumber daya yang berkualitas untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Namun pada kenyataannya, perusahaan belum dapat memberikan pelayanan yang baik dalam mendukung aktivitas kerja karyawannya sehingga mengakibatkan produktivitas kerja dari karyawan menurun.

Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Bila perusahaan mampu mengelola tenaga kerja dengan baik serta mendayagunakan secara optimal,

tentunya akan memiliki produktivitas kerja tinggi dan lebih baik, yang nantinya diharapkan mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya yakni dengan memperhatikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia. Selain kompensasi, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

PT. Tata Makmur Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor makanan, yang beralamat di Jln. Merdeka

No. 115 Cipanengah Kota Sukabumi. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi, sanggup bekerja maksimal sesuai harapan, tujuan dan target perusahaan. Tapi pada kenyataannya tingkat produksi pada perusahaan tersebut mengalami penurunan sejak empat bulan terakhir, sejalan dengan berkurangnya jumlah karyawan dengan beragam alasan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 dan 1.2 berikut ini:

**Tabel 1.1. Jumlah Produksi PT. Tata Makmur Sejahtera Periode Juni-September 2021**

Bulan	Target	Jml. Produksi	Ket.
Juni	5000	<b>4500</b>	Baik
Juli	3500	<b>2800</b>	Cukup
Agustus	4500	<b>4300</b>	Cukup
September	4000	<b>3400</b>	Kurang

Sumber: PT. Tata Makmur Sejahtera, 2021

Berdasarkan tabel 1.1, berkurangnya jumlah produksi berdampak pada penurunan omzet perusahaan, yang disebabkan karena kurang optimalnya tenaga kerja yang ada serta adanya pengurangan jumlah tenaga kerja secara signifikan dengan beragam alasan selama empat bulan terakhir. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2.

**Tabel 1.2. Data Resign Karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera**

Bulan	Alasan Resign	
	Keinginan Sendiri	Pemutusan Kontrak Kerja
Juni	4	5
Juli	9	3
Agustus	15	2
September	18	2

Sumber: PT. Tata Makmur Sejahtera, 2021

Pada tabel 1.2, alasan *resign* karyawan terbanyak adalah faktor keinginan sendiri, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti ketidaknyamanan di lingkungan tempat kerja, kurangnya perhatian dari perusahaan mengenai kompensasi (bonus lembur) dan jam kerja, tidak adanya apresiasi dari perusahaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan tersebut, maka akan dilakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera. Penelitian ini dilakukan pada 67 karyawan dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara serta metode survey dengan menyebarkan kuisioner yang kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS 22.

Pada penelitian ini, Kompensasi dinyatakan sebagai variabel  $X^1$ , Lingkungan Kerja dinyatakan dengan variabel  $X^2$  dan Produkti-

vititas dinyatakan dengan variabel Y dengan hipotesis diduga variabel  $X^1$  berpengaruh terhadap variabel Y, dan variabel  $X^2$  berpengaruh terhadap variabel Y, serta variabel  $X^1$  dan  $X^2$  diduga sama-sama berpengaruh terhadap variabel Y.

## **II. KAJIAN TEORI**

### **A. Produktivitas**

Konsep produktivitas kerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Secara filosofis, produktivitas dari dimensi individu melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Dalam konteks ini, produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Faktor yang mem-

pengaruhi produktivitas antara lain: pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku. Indikator produktivitas kerja karyawan terdiri dari: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

### **B. Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Indikator kompensasi yaitu: gaji, insentif dan tunjangan.

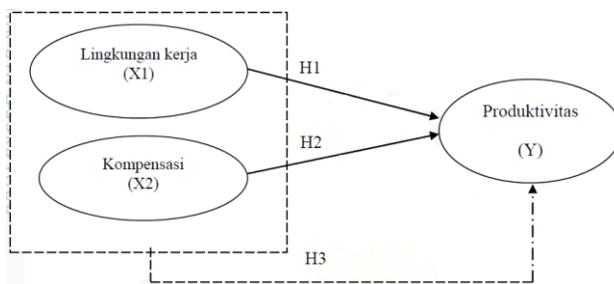
### **C. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja

juga dapat dikatakan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

### III. METODE PENELITIAN

#### A. Kerangka Pemikiran



Sumber: Data Penelitian, 2021

**Gambar 3.1. Kerangka Penelitian**

#### B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini mengkaji tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tata Makmur Sejahtera yang datanya dikumpulkan dengan instrumen penelitian berupa angka-angka skor pada kuisioner. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, dimana penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat mena-

nyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dapat diketahui hasil dari penelitian apakah dengan adanya kompensasi dan lingkungan kerja dapat membuat produktivitas karyawan menjadi meningkat atau tidak.

#### C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera dengan jumlah 67 orang, karena populasinya sedikit maka tidak ada penarikan sampel, sehingga semua jumlah populasi dijadikan responden dengan metode sensus.

#### D. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan yaitu di PT. Tata Makmur Sejahtera melalui kuesioner yang diberikan langsung kepada responden atau karyawan. Berdasarkan waktu penelitiannya data dalam penelitian ini merupakan data *cross section* yaitu data yang terkumpul pada suatu waktu tertentu untuk memberikan gambaran perkembangan suatu objek atau peristiwa.

#### E. Metode Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data, digunakan metode pengumpulan data. Adapun alat ukur

yang digunakan dalam pengumpulan data, sebagai berikut: wawancara, kuisisioner, observasi dan studi literatur.

### F. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Uji kualitas data dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

### G. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis Statistik

Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## IV. HASIL PENELITIAN

### A. Hasil Uji Kualitas Data

Setelah diperoleh data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas sebelum dilakukan analisis. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan sampel 67 responden dengan tingkat signifikansi 5% (0,05).

### B. Hasil Uji Validitas Instrumen

1. Uji Validitas variabel ( $X_1$ ) kompensasi dilakukan terhadap 3 dimensi yang dijabarkan menjadi 7 indikator kompensasi dan 7 item pertanyaan dengan menggunakan perhitungan komputer SPSS 22.00 analisis *pearson correlation*. Berdasarkan hasil perhi-

tungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel 4.1.

**Tabel 4.1. Uji Validitas Kompensasi**

Pernyataan	r (korelasi)	Nilai Kritis	Keterangan
1	0,313	0,3	Valid
2	0,372	0,3	Valid
3	0,345	0,3	Valid
4	0,772	0,3	Valid
5	0,772	0,3	Valid
6	0,502	0,3	Valid
7	0,772	0,3	Valid

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka semua butir pertanyaan seluruhnya r hitung lebih besar dari r kritis yaitu 0,3, maka hasilnya valid yang artinya semua pertanyaan dapat mengukur apa yang hendak diukur yaitu mengukur pengaruh kompensasi.

2. Uji Validitas variabel ( $X_2$ ) lingkungan kerja dilakukan terhadap 4 dimensi yang dijabarkan menjadi 7 indikator lingkungan kerja dan 7 item pertanyaan dengan menggunakan perhitungan komputer SPSS 22.00 analisis *pearson correlation*. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel 4.2.

**Tabel 4.2. Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Pernyataan	r (korelasi)	Nilai Kritis	Keterangan
1	0,332	0,3	Valid
2	0,530	0,3	Valid
3	0,756	0,3	Valid
4	0,796	0,3	Valid
5	0,796	0,3	Valid

6	0,372	0,3	Valid
7	0,509	0,3	Valid

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka semua butir pertanyaan seluruhnya r hitung lebih besar dari r kritis yaitu 0,3, maka hasilnya valid yang artinya semua pertanyaan dapat mengukur apa yang hendak diukur yaitu mengukur pengaruh lingkungan kerja.

3. Uji Validitas variabel (Y) produktivitas dilakukan terhadap 6 dimensi yang dijabarkan menjadi 11 indikator produktivitas dan 11 item pertanyaan dengan menggunakan perhitungan komputer SPSS 22.00 analisis *pearson correlation*. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel 4.3.

**Tabel 4.3. Uji Validitas Produktivitas**

Pernyataan	r (korelasi)	Nilai Kritis	Keterangan
1	0,747	0,3	Valid
2	0,367	0,3	Valid
3	0,747	0,3	Valid
4	0,323	0,3	Valid
5	0,405	0,3	Valid
6	0,478	0,3	Valid
7	0,470	0,3	Valid
8	0,557	0,3	Valid
9	0,386	0,3	Valid
10	0,621	0,3	Valid
11	0,820	0,3	Valid

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka semua butir pertanyaan seluruh-

nya r hitung lebih besar dari r kritis yaitu 0,3, maka hasilnya valid yang artinya semua pertanyaan dapat mengukur apa yang hendak diukur yaitu mengukur pengaruh produktivitas.

**C. Hasil Uji Reliabilitas**

1. Menguji reliabilitas instrumen variabel (X<sub>1</sub>) kompensasi dapat dianalisis melalui program komputer statistik SPSS versi 22.00 maka diperoleh nilai *alpha Cronbach* sebesar 0,620 nilai ini lebih besar dari 0,6 yang artinya instrumen variabel kompensasi reliabel. Hal ini juga berarti bahwa jawaban responden adalah konsisten atau seragam.
2. Menguji reliabilitas instrumen variabel (X<sub>2</sub>) lingkungan kerja dapat dianalisis melalui program komputer statistik SPSS versi 22.00 maka diperoleh nilai *alpha Cronbach* 0,656 nilai ini lebih besar dari 0,6 yang artinya instrumen variabel lingkungan kerja reliabel. Hal ini juga berarti bahwa jawaban responden adalah konsisten atau seragam.
3. Menguji reliabilitas instrumen variabel (Y) produktivitas dapat dianalisis melalui program komputer statistik SPSS versi 22.00 maka diperoleh nilai *alpha Cronbach* sebesar 0,785 nilai ini lebih besar dari 0,6 yang artinya instrumen variabel produktivitas

reliabel. Hal ini juga berarti bahwa jawaban responden adalah konsisten atau seragam.

**D. Hasil Uji Prasyarat Analisis**

1. Hasil Uji Normalitas

**Table 4.4 Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja
<i>N</i>	67	67	67
<i>Mean</i>	60,3854	24,4167	32,789
<i>Normal Std. Deviation<sup>a,b</sup></i>	4,95107	2,94392	2,8962
<i>Absolute</i>	,086	,131	,187
<i>Most Extreme Positive Differences</i>	,086	,087	,098
<i>Negative</i>	-,057	-,131	-,078
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	,916	,408	1,286
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,476	,073	,209

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan, 2021

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Kolmogrov-Smirnov Z* kompensasi sebesar 0,916 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,476 ( $p > 0,05$ ), sedangkan nilai *Kolmogrov-Smirnov Z* lingkungan kerja sebesar 0,408 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,073 ( $p > 0,05$ ) dan nilai *Kolmogrov-Smirnov Z* produktivitas kerja sebesar 1,286 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,209 ( $p > 0,05$ ) yang diperoleh model regresi lebih dari  $\alpha$  (0,05), berarti berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Linieritas

**Tabel 4.5. Uji Linieritas**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	243,478	11	22,134	5,680	,000
		Linearity	177,771	1	177,771	45,615	,000
		Deviation from Linearity	65,708	10	6,571	1,686	,165
	Within Groups		323,469	57	3,897		
	Total		566,947	67			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Lingkungan_kerja	Between Groups	(Combined)	203,259	9	22,584	5,278	,000
		Linearity	145,483	1	145,483	34,002	,000
		Deviation from Linearity	57,776	8	7,222	1,688	,082
	Within Groups		363,689	59	4,279		
	Total		566,947	67			

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui bahwa *deviation from linearity* variabel kompensasi 0,165, signifikansi tersebut lebih dari 0,05 dan *deviation from linearity* variabel

kompensasi 0,082, signifikansi tersebut lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel kompensasi dan lingkungan kerja tersebut linear terhadap produktivitas.

3. Hasil Uji Heterokedastisitas

**Tabel 4.6. Uji Heterokedastisitas**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,325	,183		-1,770	,082
Kompensasi	-,011	,007	-,240	-1,646	,105
Lingkungan_Kerja	,026	,007	,510	3,494	,071

a. Dependent Variable: *abs\_res*

Sumber: Data Olahan, 2021

Uji Heteroskedastisitas dapat terjadi apabila varians dari setiap kesalahan pengganggu tidak bersifat konstan. Dan dampak yang akan ditimbulkan adalah asumsi yang terjadi masih tetap tidak bias, tetapi tidak lagi efisien. Jadi uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan

varians dari residual satu ke pengamatan-pengamatan yang lain. Uji *heterokedastisitas* menggunakan uji *Glejser*. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel kompensasi *std.error* 0,105 > 0,05 dan lingkungan kerja 0,07 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4. Hasil Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.7. Uji Multikolinieritas**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,043	2,093		-,478	,678		
Kompensasi	,249	,065	,314	3,320	,001	,653	1,128
Lingkungan_kerja	,497	,103	,356	4,174	,000	,785	1,145

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Sumber: Data Olahan, 2021

**E. Hasil Analisis Data dan Uji Hipotesis**

1. Hasil Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4.8. Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,402	3,878		,619	,538
1 Kompensasi	,843	,141	,508	5,996	,000
Lingkungan kerja	,808	,158	,433	5,117	,000

a. *Dependent Variable:* Produktivitas

Sumber: Data Olahan, 2021

Dapat dirumuskan dalam formula regresi kompensasi dan lingkungan kerja, yaitu:

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

$$Y = 2,402 + 0,843x_1 + 0,808x_2$$

Maka interpresentasinya sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta a sebesar 2,402, artinya jika kompensasi dan lingkungan kerja diabaikan atau sama dengan nol, maka produktivitas tetap sebesar 2,402.
- b) Nilai regresi kompensasi sebesar 0,843 artinya jika variabel kompensasi naik 1 poin, maka produktivitas akan naik sebesar 0,843, juga sebaliknya
- c) Nilai regresi lingkungan kerja sebesar 0,808 artinya jika variabel lingkungan kerja naik 1 poin, maka maka produktivitas akan naik sebesar 0,808.

2. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

**Tabel 4.9. Koefisiensi Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.653 <sup>a</sup>	.436	.40,6

Sumber: Data Diolah Sendiri, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.9 dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Angka *R Square* (nilai koefisien determinasi ( $R^2$ )) sebesar 0,406 atau 40,6% artinya bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 40,6%, sisanya 59,4% dipengaruhi oleh faktor lain selain variabel yang diteliti.

3. Hasil Uji Hipotesis

A) Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

**Tabel 4.10. Hasil Uji t (Parsial)**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.073	.435		2.465	.017
Kompensasi	.358	.117	.343	3.046	.004
Lingkungan_Kerja	.400	.107	.422	3.744	.000

a. *Dependent Variable: abs\_res*

Sumber: Data Diolah Sendiri, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan tabel hitung (parsial) dapat diinterpretasikan bahwa:

- 1) Hasil statistik uji t variabel kompensasi diperoleh dari nilai t hitung sebesar 3,046 > t tabel 2,002, dengan nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 berarti H<sub>0</sub> ditolak H<sub>1</sub> diterima, artinya bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.
- 2) Hasil statistik uji t variabel lingkungan kerja diperoleh dari nilai t hitung sebesar 3,744 > t tabel 1,988, dengan nilai signifikan sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 berarti H<sub>0</sub> ditolak H<sub>1</sub> diterima, artinya bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.

**B) Uji F Simultan**

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan lingkungan kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

**Tabel 4.11. Hasil Uji F (Simultan)**

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
<i>Regression</i>	6.689	2	3.345	21.187	.000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	8.998	67	-.158		
<i>Total</i>	15.667	69			

a. *Dependent Variable: Produktivitas Kerja*

b. *Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi*

Sumber: Data Diolah Sendiri, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 21.187 lebih besar dari F,tabel (3.16), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tata Makmur Sejahtera.

**V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya terkait

kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tata Makmur Sejahtera, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tata Makmur Sejahtera. Artinya semakin tinggi kompensasi maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta meproduktivitas karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, nilainya 0,843 artinya jika variabel kompensasi naik 1 poin, maka produktivitas akan naik sebesar 0,843. Hasil statistik uji t variabel kompensasi diperoleh dari nilai t hitung sebesar  $3,046 > t$  tabel 2,002, dengan nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 berarti  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, artinya bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tata Makmur Sejahtera yang berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula pro-

duktivitas karyawan, begitu pula sebaliknya. Apabila lingkungan kerja nyaman, maka akan menimbulkan gairah kerja, semangat kerja dan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pekerja, pimpinan atau pada hasil kerjanya. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, nilainya sebesar 0,808 artinya jika variabel lingkungan kerja naik 1 poin, maka produktivitas akan naik sebesar 0,808. Hasil statistik uji t variabel lingkungan kerja diperoleh dari nilai t hitung sebesar  $3,744 > t$  tabel 1,988, dengan nilai signifikan sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 berarti  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, artinya bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.

3. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan produktivitas karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera. Hal ini membuktikan bahwa dengan pemberian kompensasi yang memadai, dan lingkungan kerja yang nyaman maka akan memberikan produktivitas atau dorongan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hasilnya variabel kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 40,6%,

sisanya 59,4% dipengaruhi oleh faktor lain selain variabel yang diteliti. nilai F hitung diperoleh sebesar 21.187 lebih besar dari F,tabel (3.16), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tata Makmur Sejahtera.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Yuliandari, Ni Kadek, I Wayan Bagia dan I Wayan Suwendra. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. E-Journal Bisma Univeristas Pendidikan Ganesha, Vol. 2 Tahun 2016.
- Pioh, Nancy dan Tawas Hendra. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai. Jurnal EMBA.
- Handaru, Agung Wahyu, Miftachuljana dan Dewi Susita. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT. Artolite Indah Mediatama). (2019). Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol. 10 No. 2, e-ISSN: 2301-8313.
- Agustina, Fila, Fridayana Yudiatmaja, Ni Nyoman Yulianthini. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. E-Journal Bisma Univeristas Pendidikan Ganesha, Vol. 4 Tahun 2016.
- Apriani, Wulan Retno, Rodhiyah dan Wahyu Hidayat. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.
- Nanulaita, Deflin Tresye. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon. Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi Vol 5, No. 2 ISSN: 2442-4951.
- Marwanto, Tri Budi dan Riyadi Nugroho. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Vol. 1, No. 1.
- Afandi, Pandi. (2016). *Concept and Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Yusuf, Burhanudin. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edi. (2016) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai

Variabel *Intervening*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 2, No. 3.

Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sinambela, Lijan Poltak (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Yanti et al. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kopari Puro Kencana Taxi Semarang. *Journal of Management*, Vol. 1, No. 1.

Zainal, Veinthal Rivai et al. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia untk