

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Lion Wings

Ilham Kudratul Alam¹, Sarpan²

^{1,2}FEB Universitas Persada Indonesia

Jl. Diponegoro No 74 Jakarta Pusat

E-mail : ilham.kudratul@upi-yai.ac.id¹, sarpan@upi-yai.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan penelitian dari penulisan Skripsi ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Wings. Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif komparatif. Dalam metode pengumpulan data menggunakan teknik survey, wawancara dan kuesioner. Dalam analisis statistik penulis menggunakan program SPSS (Statistical Package For Social Sciences) versi 21.0.

Hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0 Windows maka didapatkan $r = 0,709$ dengan koefisien penentu sebesar 47% dan sisanya 53%. Untuk nilai regresinya sebesar $\hat{Y} = 16.251 + 0.380 X_1 + 0.137 X_2 + 0.098 X_3 + \epsilon$ dan didapatkan t hitung sebesar 3.519 dengan $t_{tabel} = 2,018$. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Kata kunci : Kompensasi , Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACK

The purpose of research from the writing of this thesis is to determine the effect of Compensation, Work Discipline and Work Environment on Employee Productivity at PT. Lion Wings. The method used is descriptive comparative research. In the method of data collection using survey techniques, interviews and questionnaires. In statistical analysis the author uses SPSS (Statistical Package For Social Sciences) version 21.0.

The result of data processing done by using program SPSS 21.0 Windows hence got $r = 0,709$ with coefficient determinant equal to 47% and rest 53%. For the regression value of $\hat{Y} = 16.251 + 0.380 X_1 + 0.137 X_2 + 0.098 X_3 + \epsilon$ and obtained tcount of 3.519 with $t_{table} = 2.018$. This indicates that there is a significant influence between Compensation (X1), Work Discipline (X2), and Work Environment (X3) simultaneously on Work Productivity (Y).

Keywords : Compensation, Work Discipline, Work Environment, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam pembangunan, kemajuan dan perkembangan sebuah perusahaan maupun instansi pemerintah untuk menjalankan segala kegiatan dan pencapaian tujuan organisasinya. Menurut Masrukhin dan Waridin (2006:197), tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan

potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi organisasi.

Pada umumnya setiap perusahaan yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan. Bagi suatu perusahaan, masalah usahanya sangat tergantung dari hasil kerja karyawan di perusahaan itu. Begitu juga pada PT. Lion Wings yaitu suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang Teknologi Informasi. Oleh karena itu, untuk mencapai usaha yang maksimal

perusahaan perlu mendorong karyawannya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan semangat serta kegairahan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan peran dan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan maka diperlukan pemberian kompensasi yang tepat pada karyawan, agar dapat meningkatkan disiplin kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi biasanya berupa upah atau gaji, bonus, insentif, tunjangan-tunjangan dan fasilitas lainnya, sehingga apabila hal ini diberikan kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang berlaku maka diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009:82) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan yang diharapkan mampu memberikan kesejahteraan hidup bagi karyawan tersebut sehingga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Sutrisno (2009:189), pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramakan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif.

Dari informasi yang didapatkan bahwa karyawan PT. Lion Wings mengalami produktivitas kerja rendah yang ditunjukkan dengan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan yang dipengaruhi oleh kompensasi. Kebanyakan dari karyawan merasa kompensasi yang berupa gaji, upah dan insentif yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Terlihat dari fenomena yang terjadi pada pemberian gaji yang tidak tepat waktu serta rapel gaji yang tanpa pemberitahuan sebelumnya. Dalam hal tersebut karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2003:121-122) yaitu, ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah.

Pada umumnya tujuan perusahaan merancang sistem kompensasi adalah memikat karyawan, menahan karyawan yang kompeten, serta disiplin para karyawan untuk menghasilkan produktivitas yang optimal karena kompensasi dan disiplin adalah bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menyatakan dan mempertahankan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan.

Disiplin kerja karyawan merupakan 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. Menurut Sutrisno (2011:89), kedisiplinan diartikan sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja yang sesuai peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Seseorang yang senang dengan disiplin dalam bekerja adalah orang yang melaksanakan upaya maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sementara itu berkaitan dengan masalah kedisiplinan para karyawan PT. Lion Wings, fenomena yang terjadi dapat terlihat dari absensi dan keterlambatan masuk kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan ketat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2010:194). Faktor yang paling mempengaruhi kedisiplinan karyawan PT. Lion Wings adalah pemberian kompensasi atau balas jasa yang belum optimal.

Tingkat produktivitas kerja karyawan bergantung pada disiplin kerja karyawan itu sendiri. Dengan adanya disiplin kerja dari para karyawan maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Namun, apabila disiplin kerja karyawan tidak ada maka akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Menurut Wibowo (2007:109), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kualitas sumber daya atau karyawan, tingkat disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kantor sebagai penunjang dalam bekerja, dan tingkat keefisienan karyawan dalam bekerja.

Untuk meningkatkan produktivitas perlu ditunjang adanya lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena karyawan tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya. Menurut Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, begitu juga di PT. Lion Wings. Terlihat dari tata letak yang sempit akan mempengaruhi sirkulasi udara ruangan di tempat kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu penerangan/cahaya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-

bauan, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan (Sedarmayanti, 2011:26).

Perhatian terhadap lingkungan kerja penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan manajerial. Menurut Silalahi (2013:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik didalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional.

Produktivitas kerja karyawan disebut juga hasil yang dicapai oleh karyawan di dalam perusahaan, hal tersebut merupakan salah satu faktor yang sangat vital untuk mencapai keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya. Menurut Mali dalam Sedarmayanti (2011:57), produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, beberapa diantaranya adalah kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan akan berpengaruh juga pada suatu instansi dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Wibowo (2007:109) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kualitas sumber daya atau karyawan, tingkat disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kantor sebagai penunjang dalam bekerja, dan tingkat keefisienan karyawan dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sis Wartono (2015), yang meneliti tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menyatakan berdasarkan hasil hipotesis yang diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Lion Wings?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Lion Wings?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Lion Wings?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lion Wings?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lion Wings.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lion Wings.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lion Wings.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lion Wings.

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2013) menyatakan sebagai berikut : “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” (hlm 3).

2. Kompensasi

Menurut Kasmir dan Jakfar (2012) menyatakan sebagai berikut : “Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima para tenaga kerja atau karyawan atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Jadi, kompensasi merupakan suatu ukuran nilai atau karya para karyawan yang diterima melalui balas jasa atas keikutsertaannya pada pencapaian tujuan perusahaan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial” (hlm 177) Dimensi Kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi langsung dan tidak langsung.

2. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2012) menyatakan sebagai berikut : “Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”. Dimensi disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin preventif, korektif dan progresif.

3. Lingkungan Kerja

Sedangkan menurut Sutrisno (2012) menyatakan sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Dimensi yang digunakan dalam

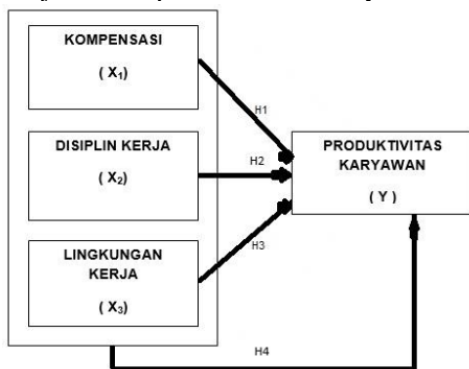
penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan psikis

4. Produktivitas Kerja

Menurut Wibowo (2012) menyatakan sebagai berikut : “Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu”. Dimensi produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kebiasaan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Kompensasi, disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan



Hipotesis

H1: Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Lion Wings.

H2: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Lion Wings.

H3: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Lion Wings.

H4: Diduga terdapat pengaruh Kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Lion Wings.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah metode penelitian deskriptif komparatif yang merupakan penelitian terhadap masalah –masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi tujuan penelitian deskriptif komparatif adalah 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.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Lion Wings. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek ataupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono (2011:61).

2. Sampel

Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 50 karyawan. Menurut Arikunto (2008:116) penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data dan analisis yang telah dilakukan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Parsial Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Correlations			
Control Variables		X1	Y
X1	Correlation	1.000	.465
	Significance (2-tailed)	.	.001
	df	0	46
X3 & X2	Correlation	.465	1.000
	Significance (2-tailed)	.001	.
	df	46	0

Correlations			
Control Variables		X2	Y
X2	Correlation	1.000	.207
	Significance (2-tailed)	.	.158
	df	0	46
X3 & X1	Correlation	.207	1.000
	Significance (2-tailed)	.158	.
	df	46	0

Correlations			
Control Variables		X3	Y
X3	Correlation	1.000	.102
	Significance (2-tailed)	.	.491
	df	0	46
X1 & X2	Correlation	.102	1.000
	Significance (2-tailed)	.491	.
	df	46	0

1. Uji Koefisien Korelasi Parsial antara Kompensasi terhadap produktivitas kerja

Nilai korelasi antara kompensasi dan produktivitas kerja dengan variabel kontrol disiplin dan lingkungan kerja adalah 0,468 yang berarti kompensasi dan produktivitas kerja mempunyai hubungan korelasi yang positif dan sedang.

2. Uji Koefisien Korelasi Parsial antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Nilai korelasi antara disiplin kerja dan produktivitas kerja dengan variabel kontrol kompensasi dan lingkungan kerja adalah 0,207 yang berarti disiplin kerja dan produktivitas kerja mempunyai hubungan korelasi yang positif dan lemah.

3. Uji Koefisien Korelasi Parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Nilai korelasi antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja dengan variabel kontrol kompensasi dan disiplin kerja adalah 0,102 yang berarti lingkungan kerja dan produktivitas kerja mempunyai hubungan korelasi yang positif dan sangat lemah..

Uji Korelasi Secara Berganda antara, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 2. Hasil uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 ^a	.502	.470	3.356	2.320

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 21.0

Nilai korelasi antara Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah 0,709 mempunyai hubungan korelasi yang positif dan kuat.

Uji Regresi Berganda antara Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 3 Hasil Regresi Kompensasi, disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16.251	4.618		3.519	.001		
X1	.380	.107	.530	3.566	.001	.490	2.043
X2	.137	.096	.174	1.436	.158	.740	1.351
X3	.098	.142	.106	.695	.491	.464	2.155

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas maka diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut

$$\hat{Y} = 16.251 + 0.380 X_1 + 0.137 X_2 + 0.098 X_3 + \epsilon$$

Dengan persamaan regresi berganda yang telah dihasilkan, maka dapat diperoleh hasil interpretasi sebagai berikut

1. Konstanta sebesar 16,251 menyatakan bahwa jika kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan atau nol, maka produktivitas kerja sebesar 16,251.

2. Koefisien regresi berganda kompensasi sebesar 0,380 menyatakan setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 nilai maka produktivitas kerja naik sebesar 0,380. Koefisien yang positif artinya mempunyai hubungan positif antara kompensasi terhadap produktivitas kerja, semakin besar kompensasi maka produktivitas kerja akan semakin naik.
3. Koefisien regresi berganda disiplin kerja sebesar 0,137 menyatakan setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 nilai maka produktivitas kerja naik sebesar 0,137. Koefisien yang positif artinya mempunyai hubungan positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, semakin besar disiplin kerja maka produktivitas kerja akan semakin naik.
4. Koefisien regresi berganda lingkungan kerja sebesar 0,098 menyatakan setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 nilai maka produktivitas kerja naik sebesar 0,098 . Koefisien yang positif artinya mempunyai hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, semakin besar lingkungan kerja maka produktivitas kerja akan semakin naik.

Uji Koefisien determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,470. Artinya, (47,0%) variable dependen produktivitas kerja dijelaskan oleh variable independent kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar (53,0%) (100% - 47,0%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

Uji Hipotesis (Uji T)

1. Kompensasi

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa uji secara regresi sederhana menghasilkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ atau dengan thitung yang diperoleh untuk kompensasi 3,556 (bernilai positif). Tabel distribusi dicari dengan $df (n-k)$ yaitu $(50 - 3) = 47$ dan dengan dua sisi ($\alpha = 0.025$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.012. Sehingga diketahui bahwa hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan didapat notasi $(3,556 > 2,012)$. Jadi dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar (53,0%)..

2. Disiplin Kerja

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa uji secara regresi sederhana menghasilkan nilai probabilitas signifikansi sebesar

0,158 yang lebih besar dari $\alpha = 0.05$ atau dengan thitung yang diperoleh untuk disiplin kerja 6,691 (bernilai positif). Tabel distribusi dicari dengan df (n - k) yaitu (50 - 3) = 47 dan dengan dua sisi ($\alpha = 0.025$) diperoleh nilai ttabel sebesar 2.012. Sehingga diketahui bahwa hasil thitung > ttabel dan didapat notasi (0,436 < 2,012). Jadi dapat dikatakan bahwa H02 diterima dan Ha2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar (17.4%).

3. Lingkungan Kerja

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa uji secara regresi sederhana menghasilkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,158 yang lebih besar dari $\alpha = 0.05$ atau dengan thitung yang diperoleh untuk lingkungan kerja 0,695 (bernilai positif). Tabel distribusi dicari dengan df (n-k) yaitu (50 - 3) = 47 dan dengan dua sisi ($\alpha = 0.025$) diperoleh nilai ttabel sebesar 2.012. Sehingga diketahui bahwa hasil thitung > ttabel dan didapat notasi (0,695 < 2,018). Jadi dapat dikatakan bahwa H03 diterima dan Ha3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar (10.6%).

Uji Hipotesis (Uji F)

Tabel 4 Hasil Uji Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	522.360	3	174.120	15.464	.000 ^b
Residual	517.960	46	11.260		
Total	1040.320	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 21.0

Dari hasil uji Anova atau F test pada tabel diatas didapat nilai Fhitung sebesar 15,464 dan nilai Ftabel dengan tingkat keyakinan 95% (menggunakan), df1 (jumlah variabel 1) = 3, df2 (n-k-1) = 50-3-1 = 46, dan diperoleh hasil Ftabel sebesar 2.807. Maka dapat dikatakan bahwa Fhitung > Ftabel yaitu (15,464 > 2.833). Dari tabel diatas diperoleh probabilitas (tingkat signifikansi) 0,000. Oleh karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0.05, sehingga dari hasil yang diperoleh dapat dikatakan bahwa Ho4 ditolak dan Ha4 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja atau dapat dikatakan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh penulis maka hipotesis pertama dapat diterima atau terbukti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lion Wings. Kompensasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) terdapat nilai sig 0,001 < 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Variabel X1 mempunyai thitung yaitu sebesar 3,556 dengan ttabel = 2.012. Jadi thitung > ttabel dapat disimpulkan bahwa variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap Y dengan kontribusi sebesar (53,0%) dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar X1.

2. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) terdapat nilai sig 0,158 > 0,05, maka H2 ditolak dan H0 diterima. Variabel X2 mempunyai thitung yaitu sebesar 0,436 dengan ttabel = 2.012. Jadi thitung < ttabel dapat disimpulkan bahwa variabel X2 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y dengan kontribusi sebesar (17.4%). Dan sisanya dijelas diluar variabel diluar X2

3. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Lingkungan Kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) terdapat nilai sig 0,158 > 0,05, maka H3 ditolak dan H0 diterima. Variabel X3 mempunyai thitung yaitu sebesar 0,695 dengan ttabel = 2,018. Jadi thitung < ttabel dapat disimpulkan bahwa variabel X3 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y dengan kontribusi sebesar (10.6%) dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar X3.

4. Terdapat pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karywan pada PT. Lion Wings.

Terdapat pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Wings. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel (15,464 > 2.807) dan signifikan. Kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lion Wings dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 16.251 + 0.380 X_1 + 0.137 X_2 + 0.098 X_3 + \epsilon$ Yang berarti kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersamaan yang nyata terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lion Wings dan besarnya kontribusi kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap pengaruh produktivitas kerja karyawan adalah sebesar (47,0%) sedangkan sisanya sebesar

(53,0%) dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

Saran

1. Sebaiknya kompensasi yang berupa tunjangan harus lebih diperhatikan oleh PT. Lion Wings, Terutama untuk pemberian tunjangan transportasi dan hari raya. Tunjangan transportasi dan hari raya sebaiknya di berikan lebih tepat waktu, perlu ditingkatkan jumlahnya dan memberikan kepada semua karyawan di hari raya apapun. PT. Lion Wings juga harus meningkatkan asuransi kesehatan para karyawannya dengan memperbaiki kualitas dan kuantitas asuransi yang sudah diberikan selama ini.
2. Permasalahan disiplin kerja PT. Lion Wings, perlu memberikan pelatihan pelatihan yang dapat meminimalisir kesalahan meringankan hukuman yang dianggap terlalu berat pada karyawan karyawannya. Surat peringatan serta pemutusan hubungan kerja sebaiknya juga dikaji ulang dan melihat kesalahan nya secara subyektif dari dua sisi sehingga dapat mengurangi pemutusan hubungan karyawan karena kesalahan kesalahan kecil.
3. Sebaiknya lingkungan kerja pada PT. Lion Wings harus memperhatikan aspek-aspek dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan juga harus memperbaiki kenyamanan lingkungan kerja seperti suhu udara, sirkulasi udara, penerangan ruangan dan lain sebagainya. Perbaikan pada aspek lingkungan kerja psikis difokuskan dengan meningkatkan kemampuan perusahaan atau pimpinan dalam memberikan pengarahan kerja kepada karyawan, serta meningkatkan kualitas hubungan sesama rekan kerja.
4. Sebaiknya lingkungan kerja pada PT. Lion Wings harus memperhatikan aspek-aspek dari lingkungan kerja fisik dimulai dengan kebersihan lingkungan. Kebersihan harus selalu diperhatikan sehingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan. Perlunya meningkatkan keamanan sehingga karyawan yang bekerja dapat merasa lebih nyaman dengan menambah personil keamanan serta memasang CCTV untuk mencegah kehilangan barang dan sebagainya. PT. Lion Wings juga harus lebih memperhatikan design interior dari ruang kerja sehingga tidak menyulitkan karyawan untuk bekerja lebih efektif lagi.
5. Bagi peneliti selanjutnya, berdasarkan hasil kontribusi variabel yang telah penulis teliti menunjukkan masih ada variabel- variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini.

Penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain untuk diteliti seperti, pengembangan karir, gaya kepemimpinan, pelatihan dan lain-lain yang sekiranya dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Lion Wings.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2008). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- IK Alam, M Wanialisa, (2021), *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor*, journals.upi-yai.ac.id
- IK Alam, W Wahyuni, Sarpan (2023,) *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starbucks Di Plaza Atrium Jakarta Pusat*, - journal.universitassuryadarma.ac.id
- Kasmir dan Jakfar. (2012). *Studi Kelayakan Bisnis*, Edisi Revisi. Jakarta: Kencana. Mangkunegara,
- Masrukhin dan Waridin. (2006). “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*”. Jurnal Ekonomi & Bisnis. Vol 7. No. 2 Juni.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia. Center for Academic Publishing Service (CAPS)*. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wartono, Sis. (2015). “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati*”. Jurnal Ilmiah Dinus. Semarang.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.