

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. SEMBILAN PILAR UTAMA

Willi Bima Maulana Utama<sup>(1)</sup> Tezar Arianto<sup>(2)</sup>  
<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
[willibimaa28@gmail.com](mailto:willibimaa28@gmail.com)

### ABSTRACT

This research is a quantitative approach. The method used in this research is descriptive method. The population in this study are all employees at PT. Nine Main Pillars of Kepahiang totaling 42 people. The data collection method used here includes four types including interviews, observation, literature studies, questionnaires. The data obtained in this study will be processed using SPSS 20 software. The data analysis technique uses quantitative analysis.

Based on the results of the study, there is an influence of the work environment (X1) on employee productivity (Y) PT. The Nine Main Pillars with t<sub>sig</sub> values  $< \alpha$  ( $0.001 < 0.05$ ) and  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.571 > 1.68195$ ) thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. From the significance value obtained that the variable X1 has an effect on employee productivity (Y). There is an effect of compensation (X3) on employee productivity (Y) PT. The Nine Main Pillars with t<sub>sig</sub> values  $< \alpha$  ( $0.003 < 0.05$ ) and  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.571 > 1.68195$ ) thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. From the significance value obtained that the variable X3 has an effect on employee productivity (Y). There is an influence that the independent variables jointly affect the dependent variable where the F<sub>sig</sub> value  $< \alpha$  0.05 and  $F_{count} > F_{table}$  ( $16.373 > 2.83$ )

**Keywords :** Work Environment, Job Satisfaction, Compensation, Employee Productivity.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat (Marihot, 2015).

Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula produktivitas yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya produktivitas yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan produktivitas yang baik (Wibowo, 2010)

Terdapat banyak hal yang mempengaruhi produktivitas karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan produktivitas karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Terdapat kepuasan kerja sebagai faktor penyebab produktivitas karyawan. Kepuasan kerja karyawan didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental (termasuk di dalamnya: penampilan, pemikiran, tindakan, dan perasaan seseorang) yang stabil yang memberikan identitas kepada karyawan. Kepuasan kerja karyawan adalah kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku, yang bersifat menetap dan ditampilkan karyawan sebagai respon terhadap berbagai situasi lingkungan.

Aspek lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kompensasi yaitu apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya (Kadarisman, 2012). Instansi memberikan penghargaan terhadap karyawan apabila karyawan tersebut mampu mencapai target yang telah ditentukan. Instansi dapat memberikan penghargaan berdasarkan masa kerja karyawan tersebut serta pengabdianya terhadap instansi agar dapat menjadi contoh bagi karyawan lainnya. Dari penghargaan yang diberikan dapat mendorong karyawan loyal terhadap instansi dan bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan instansi.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di PT. Sembilan Pilar Utama Kepahiang Kepahiang pada tanggal 10 Maret 2023 kepada manager yaitu bapak Ibnu permasalahan mengenai produktivitas kerja bahwa tidak semua karyawan memiliki produktivitas yang baik. Masih ada karyawan yang lambat dalam bekerja, kurang antusias dalam bekerja, tidak datang tepat waktu dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta sering mementingkan kepentingan pribadi.

Permasalahan menyangkut kepuasan kerja dimana tidak semua karyawan bisa menjalin kepuasan kerja yang baik antar sesama karyawan dan juga kepuasan kerja karyawan dengan atasan yang kurang baik sehingga karyawan terkadang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atasan. Kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi persaingan usaha, Mengingat pentingnya kepuasan kerja karyawan, maka kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian pimpinan perusahaan.

Permasalahan mengenai kompensasi dimana pihak perusahaan masih kurang memperhatikan kompensasi karyawan dimana perusahaan hanya memberikan bonus ketika karyawan benar-benar sudah memiliki produktivitas yang baik sedangkan kompensasi berupa tunjangan makan, tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, cuti tahunan dan mess kurang diperhatikan oleh perusahaan.

Permasalahan mengenai lingkungan dimana sebagian karyawan merasa kurangnya penerangan di dalam ruangan setiap karyawan sehingga tidak mendukung karyawan bekerja dengan cepat dan tepat, ketenangan karyawan yang sering bekerja masih terganggu karena perusahaan berada tidak jauh dari pemukiman penduduk, selain itu juga kebersihan lingkungan kerja yang tidak terjaga yang membuat karyawan tidak nyaman ketika bekerja sehingga mengurangi produktivitas kerja karyawan dalam bekerja dengan baik di perusahaan.

Berdasarkan

## **METODE**

### **Populasi**

Untuk menentukan jumlah responden dalam penelitian, maka perlu diketahui jumlah populasi sebagai berikut: Populasi menurut Sugiyono (2013) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. Sembilan Pilar Utama Kepahiang berjumlah 42 orang.

### Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2013) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Jumlah sampel adalah 42 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dapat di percaya dan akurat. Metode pengumpulan data yang di gunakan disini yaitu kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara menyusun pertanyaan– pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia. Dalam kuesioner ini terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban dengan mempunyai makna dalam menguji hipotesa.

Selanjutnya agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden diberi skor. Dalam pemberian skor maka digunakan skala likert (Sugiyono, 2013). Skala likert merupakan cara pengukuran yang berhubungan dengan pertanyaan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Dalam prosedur skala likert yaitu menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuisisioner yang disebarakan, jawaban responden terdiri dari lima kategori yang bervariasi yaitu:

**Tabel 1**  
**Bobot Nilai Setiap Pertanyaan**

Alternative Jawaban	Bobot nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2013

### Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan penelitian, maka instrument penelitian akan diujikan terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur pengaruh suatu instrumen dalam hal ini adalah kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Dalam penelitian ini menggunakan *content validity* yang dapat menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang diukur (Sugiyono, 2013). Uji validitas menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Adapun kriteria penilaian uji validitas adalah:

1. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

## Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur pengaruh suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut (Sugiyono, 2013) sebuah instrumen dan data yang dihasilkan disebut *reliable* atau terpercaya apabila instrumen tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Uji reliabilitas dengan menggunakan rumus:

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{(k-1)} \right] \left[ \frac{1 - \sum \theta_b^2}{\theta_t^2} \right]$$

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*, yaitu :

1. Apabila hasil koefisien Alpa  $>$  taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*.
2. Apabila hasil koefisien Alpa  $<$  taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

Uji Realibilitas dengan menggunakan rumus di atas dan dengan bantuan SPSS diperoleh hasil uji validitas kuesioner pada tabel Rekapitulasi item reliabilitas kuesioner.

## Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan bias di gunakan untuk melakukan persamaan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik, yaitu:

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui pengaruh model regresi variable dependen (variable terikat) dan variable independen (variable bebas) memiliki distribusi data yang normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.

Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal (*Probability Plot*). Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng, sedangkan pada normal *probability Plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik–titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pembuktian apakah data tersebut normal digunakan *one-sample kolmogrov-smirnov test* apabila Asymp Sig (2-tailed) yang dihasilkan lebih besar dari nilai alpha yaitu sebesar 0.05 (5%) maka dikatakan normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas pengaruh hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variable bebas (variable independen). Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (variable independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas (variable independen) menurut (Sugiyono, 2013).

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variable–variable independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF. Jika antara variable independen ada korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,900), maka hal ini

menunjukkan adanya multikolinearitas atau jika nilai *tolerance* (kurang dari 0,100), atau nilai VIF (lebih dari 10), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas (Sugiyono, 2013).

### 3. Uji Heteroskedastinitas

Tujuan uji heteroskedastinitas ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual setelah pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homokedastisitas*, namaun jika berbeda di sebut dengan *heterokedastisitas*. Model regresi yang baik adalah *homokedastisitas* atau tidak terjadi *heterokedastisitas*.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidak terjadi *heterokedastisitas* adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variable dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya *heterokedastisitas* dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik *Scatter Plot* antara (SRESID) dan (ZPRED), dimana sumbu (Y) adalah (Y) yang telah diprediksi dan sumbu (X) adalah residual yang telah *standardized* (Sugiyono, 2013: 105). Dasar analisis pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik–titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi *heteroskedastisitas*.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik menyebar di atas dan di bawah angka (0) pada sumbu (Y), maka hal ini mengindikasi tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

## Teknik Analisis Data

### Analisis Deskripsi

Pada metode analisis data agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan *software SPSS 20*. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka–angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau seberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik.

Adapun pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui beberapa tahap yaitu:

**Tabel 2**  
**Tanggapan Responden**

Interval Penilaian	Kategori Penilaian
4,20 – 5,00	Sangat baik
3,40 – 4,19	Baik
2,60 – 3,39	Cukup baik
1,80 – 2,59	Kurang baik
1,00 – 1,79	Sangat tidak baik

Sumber : Sugiyono, 2013

### Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresinya adalah (Sugiyono, 2013):

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

Di mana:

Y : Produktivitas  
a : Konstanta  
b : Koefisien arah regresi  
X<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja  
X<sub>2</sub> : Kepuasan kerja  
X<sub>3</sub> : Kompensasi  
e : *error*

### Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi adalah seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1 (0 < R<sup>2</sup> < 1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi  
R = Koefisien Korelasi

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji t (Parsial)

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t). Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (sendiri-sendiri) dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung. Apabila nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel maka variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel maka variabel independen secara individual/parsial tidak mempengaruhi variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara individu terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2013). Maka uji t dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{B_1}{sB_1}$$

Keterangan:

t = Observasi  
B<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel  
sB<sub>1</sub> = Standar error B<sub>1</sub>

Kriteria Pengujian:

1. Jika t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub>, maka Ho diterima bila sig > α = 0,05. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>, maka Ho ditolak bila sig < α = 0,05. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

#### 2. Uji F (Simultan)

Untuk uji simultan (bersama-sama), digunakan Uji F yang dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen Xi secara keseluruhan terhadap variabel Y.

Uji F ini dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F yang dihasilkan dari perhitungan  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Hipotesis nol akan diterima atau ditolak ditentukan sebagai berikut (Sugiyono, 2013). Untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan alat uji F (Sugiyono, 2013: 154) dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{(R^2)/(k - 1)}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Keterangan:

$r^2$  = koefisien korelasi berganda

k = banyaknya variabel

n = banyak responden.

Adapun dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka tidak terdapat pengaruh antara diversifikasi produk dan harga terhadap keputusan pembelian.
2. Apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka terdapat pengaruh antara diversifikasi produk dan harga terhadap keputusan pembelian.

## HASIL

### Tanggapan Responden Tentang Lingkungan kerja

Berdasarkan pernyataan responden terhadap lingkungan kerja diketahui nilai rata-rata sebesar 3,84 yang artinya termasuk dalam kategori baik. Jawaban pertanyaan tertinggi responden adalah dengan rata-rata 4,5 yaitu saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan. Jawaban pertanyaan terendah dengan rata-rata 3,33 yaitu saya Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

### Tanggapan Responden Tentang Kepuasan kerja

Hasil pernyataan responden dan perhitungan nilai rata-rata pernyataan responden di setiap item pernyataan variabel kepuasan kerja diketahui nilai rata-rata sebesar 3,75 yang artinya termasuk dalam kategori baik. Pernyataan kepuasan kerja yang paling tinggi adalah perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh karyawan dengan rata-rata 4,16. Item pernyataan paling rendah adalah kepemimpinan perusahaan tegas tetapi membuat karyawan tidak merasa ketakutan dengan rata-rata 3,28.

### Tanggapan Responden Tentang Insentif

Hasil pernyataan responden dan perhitungan nilai rata-rata pernyataan responden di setiap item pernyataan variabel insentif kompensasi diketahui nilai rata-rata sebesar 3,51 yang artinya termasuk dalam kategori baik. Pernyataan kompensasi yang paling tinggi adalah Perusahaan memberikan cuti tahunan pada karyawan dengan rata-rata 4,42. Item pernyataan paling rendah adalah Insentif diberikan kepada semua karyawan dengan rata-rata 2,78

### Produktivitas Karyawan

Hasil pernyataan responden pada setiap item pernyataan variabel produktivitas karyawan diketahui nilai rata-rata 3,76 dengan kategori baik. Pernyataan tertinggi adalah saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan dengan rata-rata sebesar 4,28. Pernyataan terendah adalah hasil kerja saya memenuhi standar di perusahaan. dengan rata-rata 3,23.

## Analisis Kuantitatif

### Uji Instrumen

#### Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidaknya suatu kuesioner sebagai alat ukur variabel. Dalam mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dilakukan dengan melakukan korelasi hasil jawaban responden pada masing-masing pertanyaan disetiap variabel, dimana untuk analisisnya menggunakan SPSS, dengan output bernama *corrected item correlation*. Hasil  $r_{hitung}$  ini kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  *product moment*, dimana dengan  $df=30-2=28$  dan  $\alpha=0,05$  maka di dapat  $r_{tabel}$  dua sisi sebesar 0,2012. Hasil uji validitas dari setiap pertanyaan kuesioner yang digunakan pada variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan produktivitas karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Variabel Penelitian**

No	Item Pertanyaan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
<b>Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>)</b>				
1.	Pernyataan 1	0.531	0,2573	Valid
2.	Pernyataan 2	0.589	0,2573	Valid
3.	Pernyataan 3	0.745	0,2573	Valid
4.	Pernyataan 4	0.539	0,2573	Valid
5.	Pernyataan 5	0.859	0,2573	Valid
6.	Pernyataan 6	0.681	0,2573	Valid
7.	Pernyataan 7	0.775	0,2573	Valid
8.	Pernyataan 8	0.824	0,2573	Valid
9.	Pernyataan 9	0.531	0,2573	Valid
10.	Pernyataan 10	0.803	0,2573	Valid
<b>Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>)</b>				
1.	Pernyataan 1	0.430	0,2573	Valid
2.	Pernyataan 2	0.758	0,2573	Valid
3.	Pernyataan 3	0.629	0,2573	Valid
4.	Pernyataan 4	0.635	0,2573	Valid
5.	Pernyataan 5	0.570	0,2573	Valid
6.	Pernyataan 6	0.659	0,2573	Valid
7.	Pernyataan 7	0.680	0,2573	Valid
8.	Pernyataan 8	0.643	0,2573	Valid
9.	Pernyataan 9	0.644	0,2573	Valid
10.	Pernyataan 10	0.547	0,2573	Valid
<b>Kompensasi (X<sub>3</sub>)</b>				
1	Pernyataan 1	0.515	0,2573	Valid
2	Pernyataan 2	0.432	0,2573	Valid
3	Pernyataan 3	0.807	0,2573	Valid
4	Pernyataan 4	0.777	0,2573	Valid
5	Pernyataan 5	0.773	0,2573	Valid
6	Pernyataan 6	0.735	0,2573	Valid
7	Pernyataan 7	0.614	0,2573	Valid
8	Pernyataan 8	0.835	0,2573	Valid
9	Pernyataan 9	0.793	0,2573	Valid
10	Pernyataan 10	0.775	0,2573	Valid
<b>Produktivitas karyawan (Y)</b>				



1.	Pernyataan 1	0.620	0,2573	Valid
2.	Pernyataan 2	0.736	0,2573	Valid
3.	Pernyataan 3	0.620	0,2573	Valid
4.	Pernyataan 4	0.635	0,2573	Valid
5.	Pernyataan 5	0.736	0,2573	Valid
6.	Pernyataan 6	0.791	0,2573	Valid
7.	Pernyataan 7	0.518	0,2573	Valid
8.	Pernyataan 8	0.791	0,2573	Valid
9.	Pernyataan 9	0.406	0,2573	Valid
10	Pernyataan 10	0.518	0,2573	Valid

Tabel di atas merupakan hasil uji validitas kuesioner. Kuesioner sebelum dibagikan kepada responden di uji terlebih dahulu kevalidannya kemudian hasil ujinya di hitung dengan menggunakan program SPSS 20 yang disebut dengan  $r_{hitung}$  lalu membandingkan hasil perhitungan tersebut dengan  $r_{tabel}$  yang sudah menjadi ketentuan. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa seluruh indikator penelitian yang akan digunakan adalah valid. Hal ini dikarenakan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat kehandalan atau kepercayaan kuesioner Sebagai alat ukur variabel penelitian. Apabila jawaban responden pada setiap kuesioner konsisten dari waktu ke waktu apabila diajukan pertanyaan yang sama maka kuesioner tersebut dinyatakan handal Atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbachalpha ( $\alpha$ ), yaitu apabila *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ) variabel  $> 0,7$  maka kuesioner dari variabel tersebut terbukti handal atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Hasil uji reliabilitas Pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4**  
**Uji Realibilitas Indikator Penelitian**

Variabel	$R_{hitung}$	$R_{kritis}$	Keterangan
Lingkungan kerja ( $X_1$ )	0.740	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja ( $X_2$ )	0.737	0,6	Reliabel
Kompensasi ( $X_3$ )	0.770	0,6	Reliabel
Produktivitas karyawan	0.743	0,6	Reliabel

Tabel di atas merupakan hasil uji reliabilitas kuesioner. Kuesioner sebelum dibagikan kepada responden di uji terlebih dahulu kereliabelannya kemudian hasil ujinya di hitung dengan menggunakan program SPSS 20 yang disebut dengan  $r_{hitung}$  lalu membandingkan hasil perhitungan tersebut dengan  $r_{kritis}$  yang sudah menjadi ketentuan.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja pada penelitian menunjukkan koefisien reliability alpha ( $r_{hitung}$ ) 0,740 lebih besar dari  $r_{kritis}$  0,6. Pada variabel kepuasan kerja  $r_{hitung}$  0,737  $>$   $r_{kritis}$  0,6. Pada variabel kompensasi  $r_{hitung}$  0,770  $>$   $r_{kritis}$  0,6 dan pada variabel produktivitas karyawan menunjukkan  $r_{hitung}$  0,743  $>$   $r_{kritis}$  0,6 yang artinya pertanyaan dalam instrumen variabel adalah reliabel sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

## Uji Asumsi Klasik

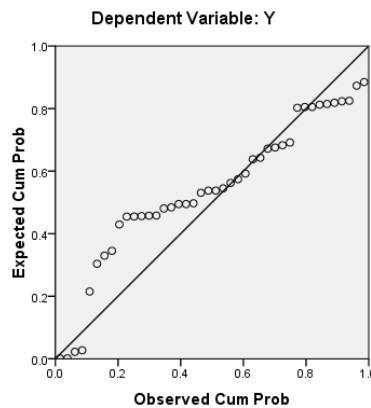
Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk melihat apakah model regresi untuk Peramalan memenuhi asumsi-asumsi dalam regresi berganda. Secara lengkap hasil uji tersebut akan dijelaskan di bawah ini.

### Uji Normalitas

Uji normalitas model *moderator regression analysis* dilakukan dengan melihat grafik P-P plot pada persamaan pertama dan persamaan kedua:

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar di atas merupakan hasil uji normalitas yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Uji Normalitas memiliki titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Dengan demikian maka data tersebut berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan ada korelasi antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, dikatakan tidak terjadi korelasi (bebas multikolinieritas) apabila nilai *Tolerance*  $\geq 0,1$  dan *VIF*  $\leq 10$ . Hasil uji multikolinieritas dapat terlihat pada table berikut ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.263	3.899		.580	.565		
X1	.588	.329	.350	2.571	.001	.221	4.529
X2	.574	.292	.513	7.965	.004	.222	4.507
X3	.540	.151	.453	2.267	.003	.289	5.011

a. Dependent Variable: Y

**Sumber: Data diolah, 2023**

Tabel di atas merupakan hasil uji multikolinieritas yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sedangkan VIF lebih kecil dari 10, sehingga masing-masing variabel independen di atas bebas dari gejala multikolinieritas.

#### Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual dari satu observasi ke observasi yang lain. Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedasitas digunakan uji *glesjer*. Glejser mengusulkan untuk meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen dan melihat probabilitas signifikansinya di atas 0,05 atau 5 %. Hasil dari pengujian heteroskedasitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.263	3.899		.580	.565		
X1	.588	.329	.350	2.571	.001	.221	4.529
X2	.574	.292	.513	7.965	.004	.222	4.507
X3	.540	.151	.453	2.267	.003	.289	5.011

a. Dependent Variable: Y

**Sumber: Data diolah, 2023**

Tabel di atas merupakan hasil uji heterokedasitas yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai standar koefisien beta dari variabel independen lebih besar dari 0,05 maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen bebas dari Heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.263	3.899		.580	.565		
X1	.588	.329	.350	2.571	.001	.221	4.529
X2	.574	.292	.513	7.965	.004	.222	4.507
X3	.540	.151	.453	2.267	.003	.289	5.011

a. Dependent Variable: Y

**Sumber: Data diolah, 2023**

Tabel di atas merupakan hasil uji analisis regresi berganda yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 20 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 8,263 + 0,588 X_1 + 0,574 X_2 + 0,540 X_3 + e$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 8,263 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai produktivitas karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 8,263
2. Nilai koefisien variabel ( $X_1$ ). Bernilai positif yaitu 0,588 artinya apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,588 dengan asumsi variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) nilainya konstan.
3. Nilai koefisien variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) 0,574. Bernilai positif yaitu 0,574 artinya apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,574 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) nilainya konstan.
4. Nilai koefisien variabel kompensasi ( $X_3$ ) 0,540. Bernilai positif yaitu 0,540 artinya apabila kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,540 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) nilainya konstan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi adjusted ( $R^2$ ), hasil uji adjusted  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

**Tabel 8**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 <sup>a</sup>	.774	.770	4.492	2.036

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

b. Dependent Variable: Y

**Sumber: Data diolah, 2023**

Tabel di atas merupakan hasil uji koefisien determinasi yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari tabel di atas didapat nilai R Square ( $R^2$ )=0,774. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 77,4 % dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

### Uji F (Uji Simultan)

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan.

**Tabel 9**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	567.328	3	189.109	16.373	.004 <sup>a</sup>
	Residual	766.672	38	20.176		
	Total	1334.000	41			

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

b. Dependent Variable: Y

**Sumber: Data diolah, 2023**

Tabel di atas merupakan hasil uji F (simultan) yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi  $> 0,05$ . Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $F_{sig} < \alpha 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $16,373 > 2,83$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

### Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya.

**Tabel 10**  
**Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.263	3.899		.580	.565		
X1	.588	.329	.350	2.571	.001	.221	4.529
X2	.574	.292	.513	7.965	.004	.222	4.507
X3	.540	.151	.453	2.267	.003	.289	5.011

a. Dependent Variable: Y

**Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 6)**

Gambar di atas merupakan hasil uji-t (parsial) yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y) PT. Sembilan Pilar Utama dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,68195$ ) dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y).
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y) PT. Sembilan Pilar Utama dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,68195$ ) dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y).
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y) PT. Sembilan Pilar Utama dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,003 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,68195$ ) dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel  $X_3$  berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sembilan Pilar Utama

Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y) PT. Sembilan Pilar Utama dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,68195$ ) dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjayang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang di bebankan. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Menurut (Sule, Eni Trisnawati 2015). Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi, dalam prakteknya ternyata tidak semudah dibayangkan orang, hal ini disebabkan karena faktor lingkungan tidak statis, tetapi lebih bersifat dinamis Nitiseminto (2014). Dalam penelitian Septina Mukaromah (2019) disebutkan lingkungan kerja menurut Alex Nitiseminto (2012) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Akhyari (2012) Lingkungan kerja adalah sesuatu

yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Nawawi (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan produktivitas karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Siagian (2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk program pengenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja. Situasi lingkungan berbuntut pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi, pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, dan besar kecilnya organisasi

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismi yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Kurnia Alam Perista Kudus.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sembilan Pilar Utama**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y) PT. Sembilan Pilar Utama dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,68195$ ) dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y).

Bentuk program pengenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja. Situasi lingkungan berbuntut pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi, pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, dan besar kecilnya organisasi.

Siagian (2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Dewi Chadek Novi Dan Gede Putu, 2018. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sembilan Pilar Utama**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap produktivitas karyawan (Y) PT. Sembilan Pilar Utama dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,003 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,68195$ ) dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel  $X_3$  berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y).

Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan dibidang tertentu. Menurut Bangun (2012) kompensasi adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik perorangan ataupun suatu lembaga. Kompensasi dapat berupa materi dan non materi, namun tetap memberikan

kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan. Perlu ditekankan bahwa kompensasi tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh intraksi antar manusia serta lingkungan organisasi.

Didukung oleh penelitian Gita Fitrianti (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero)

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ) PT. Sembilan Pilar Utama dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ) PT. Sembilan Pilar Utama dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap produktivitas karyawan dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel  $X_3$  berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dimana nilai  $F_{sig} < \alpha$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, 18(03), 456-466.
- Afandi, L. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Fajar Putra Plasindo Pasuruan (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA).
- Akhyari. (2012). *Lingkungan Kerja*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Alex S. Nitisemito. (2014). *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hamalik, Oemar. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ichsan, Arfan. (2013). *Akuntansi Lingkungan Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kismono, Gugup. (2011). *Bisnis Pengantar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM. Yogyakarta
- Mahmudi (2015), *Manajemen Produktivitas Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan. Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Marihot, Tua Efendi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-3. Jakarta: Gramedia Widiasarana
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat



- Mikander, C. (2013). *The Impact of a Kompensasi System on Employee. Motivation in Mononet – Espoo*. Thesis Arcada
- Mogi, A, Priadana, S, Affandi, A., & Narimawati, U. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Raya Azura Persada. *RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management)*, 6(1), 42-48.
- Nitisemito. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nur, Abidin. 2015. Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Pasca Sarjana*. Vol. 1 Tahun 2015. Pp.1-12.
- Onsardi, O., & Fintahiasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Parlinda Vera dan M.Wahyuddin. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Tesis, Tidak dipublikasikan, Surakarta, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Purwanto. (2011). *Statistika untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Purwanto, A. B. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 2(1).
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rosyid, Zaiful Moh. (2018). *Kompensasi & Punishment dalam Pendidikan*. Malang: Literasi Nusantara
- Santoso. (2011). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Saputra, Dicky, N. L. (2017). Pengaruh Kompensasi (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-14.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116. Science.
- Sedarmayanti, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika. Aditama
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara
- Slameto. (2010). *Belajar dan faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sudarmanto. (2015). *Produktivitas dan Pengembangan Kompetensi SDM* . Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sulistiyani A. T dan Rosidah. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Sumual, T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV RA De. Rozarie

- Susanti, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di RSUP Haji Adam Malik Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(2).
- Susilo, Fajrin Heru. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 6
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Wibowo. (2016). *Manajemen produktivitas*. Jakarta: Rajawali Pers
- Winardi (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Winda Sri Astuti, dkk. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Punishment Terhadap Produktivitas. Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen Hal*. 31 – 46
- Yasmeen, R., Umar, F., & Fahad, A. (2013). Impact of Kompensasis on Organizational Performance: Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(5), 938-946)