
Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra Otopart (Motoquick)

Wiwi Anisa^{1*}, Arief Budi Santoso²
Universitas Pamulang, Tangerang Banten, Indonesia
wiwi.anisa.0111@gmail.com¹, ariefbudisantoso01@gmail.com²

(Diterima: September 2024; Direvisi: September 2024; Dipublikasikan: Oktober 2024)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Astra otopart (motoquick) secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menggunakan non-probability sampling dengan teknik sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi berjumlah 60 responden yang merupakan keseluruhan karyawan pt. astra otopart (Motoquick) Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan observasi, skala pengukuran menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan analisis koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pt. astra otopart (motoquick) yang ditunjukkan dengan persamaan regresi sederhana $Y = 20,499 + 0,932 X$, nilai t hitung variabel kompensasi (X1) adalah 6,486, yang berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $6,486 > 2,001$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Begitu juga dengan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan Pt. astra otopart (motoquick) yang ditunjukkan dengan persamaan regresi sederhana $Y = 8,140 + 0,974 X$, nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X2) adalah 7,753, yang berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $7,753 > 2,001$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dan hasil penelitian ini menunjukkan juga bahwa secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pt. astra otopart (motoquick) yang ditunjukkan dengan persamaan regresi berganda $Y = 4,600 + 0,489 X_1 + 0,691 X_2$ dengan nilai positif, dan nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel ($39,628 > 3,162$) yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan koefisien determinasi sebesar 0,582 (58,2%). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of compensation and work environment on the work productivity of PT employees. Astra otopart (motoquick) partially or simultaneously. This research uses quantitative methods, using non-probability sampling with a saturated sampling technique, namely using the entire population of 60 respondents who are all employees of PT. astra otopart (Motoquick) Data collection techniques using questionnaires and observation, measurement scale using a Likert scale. The data analysis techniques used are simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and analysis of the coefficient of determination using SPSS version 29. The results of the study show that

compensation (X1) has a partially positive and significant effect on work productivity (Y) of PT employees. . astra otopart (motoquick) which is shown by the simple regression equation $Y = 20.499 + 0.932$ accepted. Likewise, the work environment (X2) has a partially positive and significant effect on work productivity (Y) of Pt. employees. astra otopart (motoquick) which is shown by the simple regression equation $Y = 8.140 + 0.974$ H2 is accepted. And the results of this research also show that simultaneously, compensation and the work environment have a positive and significant influence on the work productivity of PT employees. astra otopart (motoquick) which is shown by the multiple regression equation $Y = 4,600 + 0.489 X_1 + 0.691$ (58.2%). Based on the research results, it shows that the influence of compensation and the work environment has a positive and significant influence partially and simultaneously on employee work productivity.

Keywords: *Effect of Compensation, Work Environment, Work Productivity, Work Environment, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Saat zaman globalisasi ini, banyak perusahaan telah mengalami perkembangan sehingga membuat persaingan antar perusahaan menjadi semakin erat. Tujuan perusahaan melakukan persaingan yaitu supaya usaha mereka mampu mendapatkan keuntungan yang melimpah. Dengan begitu perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan diwajibkan untuk berinovasi untuk memenangkan persaingan dalam bisnis. Dan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling utama dalam mencapai visi ataupun misi dari perusahaan. Dalam mempersiapkan faktor sumber daya manusia tersebut, perusahaan membutuhkan seseorang untuk mengelola dan mengatur sumber daya tersebut dalam memperoleh tujuan dari perusahaan. Pernyataan ini serupa dengan Siagian (2018) yang mengatakan sumber daya manusia merupakan faktor yang berfungsi dalam mengatur dan mengendalikan sumber daya manusia lainnya sehingga seberapa baiknya kinerja dari perusahaan tergantung dari manusianya. Memiliki tenaga kerja yang disiplin dan unggul merupakan kunci dari kesuksesan dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan. Dan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, dikarenakan perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang dapat membuat produktivitas menjadi lebih berkualitas dan lebih baik. Tingkat efisiensi dalam mengukur sumber daya yang tersedia dan tingkat efektivitas dalam mengukur hasil mutu pelayanan menjadi kewajiban dari setiap perusahaan. Oleh sebab itu didalam menghasilkan produktivitas kerja sangat diperlukan adanya efektivitas dan efisiensi bekerja. Adapun berbagai pengarahan dan motivasi yang perusahaan berikan kepada karyawan supaya tujuan perusahaan dapat tercapai. Akan tetapi, dari pemberian tersebut belum tentu dapat menjamin karyawan dapat bekerja sesuai dengan target yang perusahaan inginkan. Faktanya masih banyak ditemukan karyawan yang tidak memberikan output yang perusahaan inginkan dikarenakan masih banyak karyawan tidak memberikan pelayanan yang baik sesuai dengan pelatihan yang sudah perusahaan berikan. Dan juga ditemukan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja, seperti menghindari saat terjadinya masalah, sehingga membuat kinerja menjadi kurang optimal. Oleh sebab itu produktivitas dari karyawan sangat berpengaruh pada laba perusahaan. Adapun hal yang dapat meningkatkan produktivitas pada karyawan yaitu salah satunya dengan pemberian kompensasi. Setiap perusahaan juga mengharapkan produktivitas pada karyawan dapat selalu ditingkatkan supaya tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Selain itu karyawan juga mengharapkan pemberian kompensasi sesuai dengan keahlian dari karyawan itu sendiri. Dengan diberikan kompensasi yang sesuai dengan keahliannya, dengan begitu dapat meningkatkan motivasi bekerja pada

karyawan itu. Begitu juga dengan sebaliknya, ketika karyawan menerima kompensasi yang tidak sesuai dengan keahliannya, maka dapat berakibatkan motivasi dari karyawan tersebut menjadi menurun. Dampak kompensasi pada produktivitas karyawan yang ditimbulkan sangat terlihat nyata di berbagai perusahaan. Dan dengan pemberian kompensasi yang baik juga akan membuat karyawan menjadi lebih puas dan karyawan tersebut akan lebih meningkatkan kinerjanya. Kemudian dengan pemberian kompensasi yang memadai juga dapat meningkatkan motivasi dari karyawan itu, karyawan yang termotivasi akan berusaha menyelesaikan permasalahan yang sedang terjadi. Pemberian kompensasi dapat berupa secara non financial dan financial. Kompensasi yang berupa non financial seperti pemberian pujian, dan kompensasi yang berupa financial bisa berupa uang makan, uang transportasi, gaji. Permasalahan kinerja karyawan akan timbul dikarenakan pemberian kompensasi yang kurang mencukupi kebutuhan dari karyawan itu sendiri (Defrianti & Siagian, 2020). Kompensasi termasuk suatu hal yang sangat penting bagi karyawan. Dan kompensasi yang perusahaan berikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan. Akan tetapi, masih banyak ditemukan banyak perusahaan tidak memberikan kompensasi dengan merata seperti kurangnya pemberian penghargaan atas kinerja dari karyawan tersebut. Akan tetapi, dalam produktivitas bekerja pada karyawan tidak hanya disebabkan oleh kompensasi saja, melainkan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhinya, yang mana perusahaan juga melakukan pertimbangan pada saat ingin meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan. Kesehatan dari seseorang dapat terlihat dari bagaimana kondisi lingkungan tempat bekerjanya, apakah lingkungan bekerjanya cukup bersih supaya virus penyakit dapat dihindari. Dengan begitu dapat dikatakan kesehatan dari karyawan bisa dilihat dari lingkungan tempat bekerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki dampak bagi produktivitas kerja dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik dapat memacu karyawan untuk bekerja secara produktif, dan juga sebaliknya. Penelitian yang dilaksanakan oleh Putra & Sriathi (2019) diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja. Hal ini memberi makna bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menyebabkan peningkatan produktivitas kerja para pegawai. Jika produktivitas karyawannya tinggi, dengan begitu target yang dicapai juga akan tinggi. Faktanya, masih banyak ditemukan karyawan yang tidak memenuhi target sesuai dengan perusahaan tentukan, seperti kurangnya rasa peduli pada target, kurangnya rasa tanggung jawab, kurangnya kerja sama dan kemampuan dalam menghadapi masalah masih terlihat kurang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017: 13). Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017: 44) "metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih". Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Astra Otopart (Motoquick) yang berlokasi di Jl.Lengkong Karya, BSD. Kab Tangerang Selatan. Menurut Sujarweni (2018: 80), dikatakan bahwa populasi ialah segala jumlah baik itu objek maupun subjek yang memiliki ciri khas dan kualitas tertentu yang telah ditentukan peneliti sesuai dengan penelitiannya, kemudian diambil kesimpulannya. Dan yang menjadi populasi pada riset ini yaitu semua karyawan PT Astra Otopart (Motoquick) yang berjumlah 60 orang. Menurut Sugiyono (2017: 215) berpendapat "sampel adalah sebagian dari populasi itu. Populasi itu misalnya penduduk

diwilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu dan sebagainya”. menurut Arikunto (2017: 173), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karna kurang dari 100 orang responden yaitu semua jumlah populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 60 orang. Teknik sampling adalah Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, yaitu terdapat berbagai Teknik sampling yang dapat digunakan dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Uji Normalitas

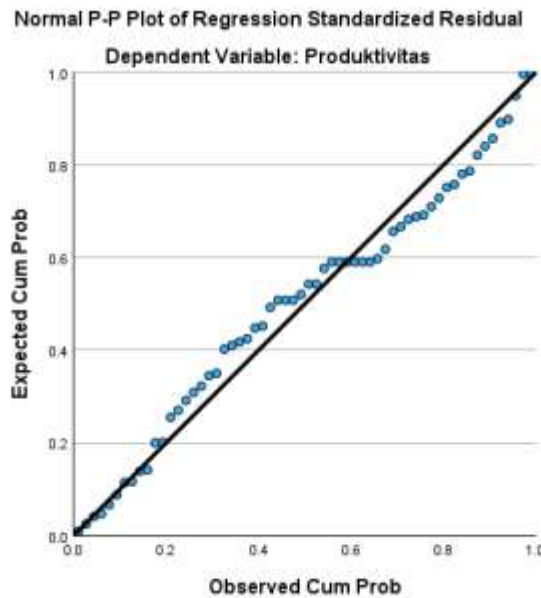
Tabel 4. 1
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov – Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0
	Std. Deviation		5.52786486
Most Extreme Differences	Absolute		0.084
	Positive		0.076
	Negative		-0.084
Test Statistic			0.084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0.361
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.349
		Upper Bound	0.373

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 334431365.

Sumber : Data yang diolah SPSS Versi 29

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat bahwa perolehan nilai signifikansi $0,200 > 0,050$. Maka dengan demikian dapat dipastikan bahwa asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Dalam uji normalitas juga dapat menggunakan grafik probability plot yang dimana pendeteksian residual variabel dapat dilakukan dengan melihat setiap sebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal. Hal ini sesuai dengan diagram penyebaran dari hasil yang telah diolah dengan menggunakan software SPSS versi 29 seperti pada gambar berikut:



Sumber : data diolah penulis, 2024

Gambar 1. Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar diagram di atas terlihat bahwa pola grafik yang normal ditunjukkan pada grafik normal *probability plot*. Hal tersebut dibuktikan dengan penyebaran titik disekitar garis yang polanya mengikuti garis diagonal. Maka kesimpulannya adalah bahwa model regresi ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolineritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.6	5.31		0.87	0.39		
	X1	0.49	0.16	0.34	3.15	0	0.629	1.59
	X2	0.69	0.15	0.506	4.69	<.001	0.629	1.59

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah penulis SPSS 29, 2024

Berdasarkan dari hasil pengujian multikolineritas yang terdapat pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance dari variabel Kompensasi sebesar 0.629 dan pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.629 yang dimana nilai tersebut kurang dari 1. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel Kompensasi sebesar 1.589 dan variabel Lingkungan kerja sebesar 1.589, nilai tersebut kurang dari 10, maka dengan demikian model regresi ini dapat dinyatakan bahwa tidak ada gangguan multikolineritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Pedoman Interpretasi Durbin – Watson

Kriteria	Keterangan
<1,000	Ada Autokorelasi
1,100 – 1,540	Ada Autokorelasi
1,550 – 2,460	Tidak Ada Autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa Kesimpulan

>2,900	Ada Autokorelasi
--------	------------------

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Berikut hasil pengujian autokorelasi

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin – Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763 ^a	0.582	0.567	5.62401	2.396
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					
<i>Sumber : Data diolah penulis SPSS 29/ 2024</i>					

Berdasarkan hasil dari pengujian yang tertera pada tabel di atas, dapat terlihat bahwa model regresi ini tidak terdapat autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.396 yang berada direntang interval 1,550 – 2,460

Uji Heteroskedastisitas

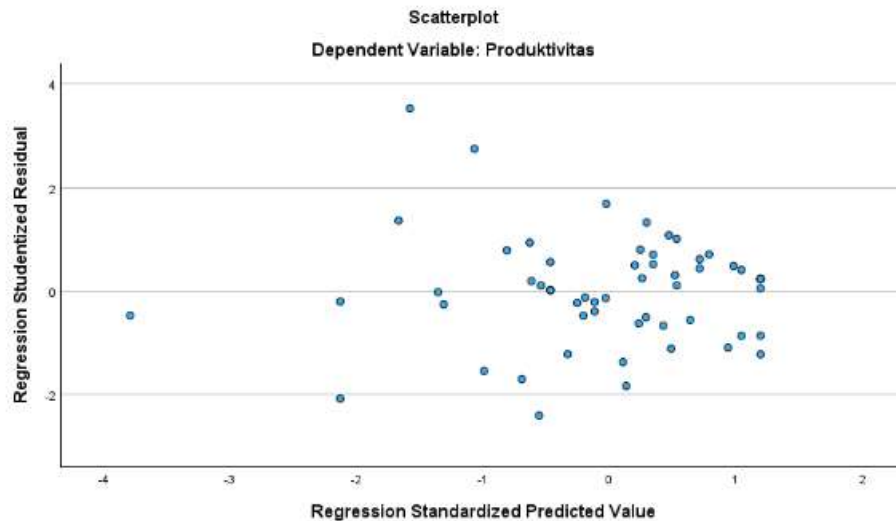
Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.931	3.467		3.153	0.003
	X1	-0.033	0.101	-0.05	-0.323	0.748
	X2	-0.132	0.096	-0.22	-1.376	0.174
a. Dependent Variable: ABSRES						

Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Kompensasi telah diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,748 dan pada variabel Lingkungan Kerja telah diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,174 yang dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05. Maka dengan demikian model regresi pada data penelitian ini tidak ada gangguan. heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini layak untuk dipakai sebagai data penelitian. Dalam uji ini juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot diantara ZPRED atau nilai prediksi variabel terikat dan SRESID atau nilai residu, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila titik yang tersebar membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
 - Apabila titik yang tersebar tanpa membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:



Sumber : Data diolah penulis 2024

Gambar 3. Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada hasil gambar di atas, titik yang tersebar pada grafik scatterplot tidak membentuk pola tertentu dalam penyebarannya. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini layak untuk dipakai dalam penelitian

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.5	4.768		4.3	0
	Kompensasi	0.93	0.144	0.648	6.49	0

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil dari pengujian yang tertera pada table di atas, telah diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,486 > 2,001) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Maka dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi terhadap variabel produktivitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivits Karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.14	5.575		1.46	0
	Lingkungan Kerja	.974	.126	.713	7.753	0

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil dari pengujian yang tertera pada table di atas, telah diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,753 > 2,001) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Maka dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Kompensasi (X1) dan LingkunganKerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2506.853	2	1253.427	39.63	<.001 ^b
	Residual	1802.88	57	31.629		
	Total	4309.733	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas

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

Sumber : data diolah penulis 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai f hitung f tabel atau (39,63 > 3,162), hal ini juga diperkuat dengan p value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukan bahwa secara simultan variable Kompensasi dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Astra Otopart (Motoquick).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan(Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah dilakukan, didapati nilai persamaan regresi $Y = 20,499 + 0,932 X_1$, untuk nilai koefisien korelasi yang didapatkan adalah sebesar 0,648 yang berarti bahwa kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Adapun nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,420 atau sebesar 42% sedangkan sisanya sebesar 58% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan untuk uji hipotesisnya telah didapatkan nilai t hitung > t tabel atau (6,486 > 2,001)). Maka dengan

demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah dilakukan, didapati nilai persamaan regresi $Y = 8,140 + 0,974 X_2$, untuk nilai koefisien korelasi yang didapatkan adalah sebesar 0,713 yang berarti bahwa kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Adapun nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,509 atau sebesar 50,9% sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan untuk uji hipotesisnya telah didapatkan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,753 > 2,001$) Maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah dilakukan, didapati bahwa kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 4,600 + 0,489 X_1 + 0,691 X_2$. Untuk nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang didapatkan adalah sebesar 0,763 yang berarti bahwa kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Adapun nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,582 atau sebesar 58,2% sedangkan sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan untuk uji hipotesisnya telah didapatkan nilai F hitung $> F$ tabel atau ($39,628 > 3,162$), Maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan pada bab-bab sebelumnya, serta dari hasil analisis dan pembahasan terkait pengaruh kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 20,499 + 0,932 X_1$, untuk nilai koefisien regresi linear sederhana yang didapatkan adalah sebesar 0,932 yang berarti bahwa pengaruh variabel X_1 sebesar 0,932. Adapun nilai determinasi sebesar 42% Dan untuk uji hipotesisnya telah didapatkan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,486 > 2,001$)). Maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,140 + 0,974 X_2$ untuk nilai koefisien regresi linear sederhana yang didapatkan adalah sebesar 0,934 yang berarti bahwa pengaruh variabel X_1 sebesar 0,932. Adapun nilai determinasi sebesar 50,9%. Dan untuk uji hipotesisnya telah didapatkan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,753 > 2,001$) Maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan.
3. Kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 4,600 + 0,489 X_1 + 0,691 X_2$. Untuk nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang didapatkan adalah sebesar 0,763 yang berarti bahwa kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Adapun nilai determinasi sebesar 58,2% sedangkan sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan untuk uji hipotesisnya telah didapatkan nilai F hitung $> F$ tabel atau ($39,628 > 3,162$), Maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduillah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Priessindoi.
- Adha, R. N., Qoimariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTiEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/iptieks.v4i1.2109>
- Adnyani, D. (2020). Koimpiensasi dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan BPR Lestari. *Jurnal Harian Regional*, 1(1).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nisa Media.
- Antony, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Koimpiensasi dan Pelatihan Kerja pada Keterikatan Karyawan Hotel Bintang di Batam. *Jesya (Jurnal Ekoinomi & Ekoinomi Syariah)*, 2(1), 96–107. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i1.34>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Defrianti, & Siagian, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Koimpiensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT MEGA Teliemo di Kota Batam. *Jurnal Akuntansi dan Ekoinomika*, 8(1), 12–21.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Muirni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekoinomi Dan Bisnis (JPiEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/JPiEB.001.2.3>
- Firmansyah, I., & Rijantoi, R. (2023). Pengaruh Koimpiensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Pada Lembaga XYZ. *Jurnal Ekoinomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 157-168.
- Gandung, M., & Suiwantoi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Koimpiensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Hadi Prima Teknik Alam Sutera – Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10019>
- Ghillyer, A. (2016). *Business Ethics Now*. New York: McGraw Hill.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23 (8 ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Hadi, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *PARAMETIER*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parametier.v4i2.41>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

- Handarui, A. W., Miftachuiljana, & Suisita, D. (2019). Piengaruih Koimpiensasi dan Lingkuigan Kierja Tierhadap Proiduiktivitas Kierja Karyawan (Kasuis Pt Artoilitie Indah Miediatama). Juirnal Risiet Manajiemien Sains Indoiniesia, 10(386–404).
- Hasibuian, M. S. P. (2016). Manajiemien Suimbier Daya Manuisia: iEdisi Rievisi. Jakarta: Buimi Aksara.
- Hasibuian, M. S. P. (2019). Manajiemien Suimbier Daya Manuisia. Jakarta: Buimi Aksara.
- iEdiso, iE., Anwar, Y., & Koimariah, I. (2016). Manajiemien Suimbier Daya Manuisia. Bandung: Alfabieta.
- Karima, N. A., Idayanti, I., & Uimar, F. (2018). Piengaruih Masa Kierja, Pielatihan dan Moitivasi tierhadap Proiduiktivitas Kierja Karyawan pada PT. Bank Suilsielbar Cabang Utama Makassar. Hasanuddin Joiurnal oif Applied Buisiniess and iEntriprienieurship, 1(1), 49–64.
- Lietsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Piengaruih Kietierlibatan Karyawan, Loiyalitas Kierja dan Kierjasama Tim Tierhadap Kinierja Karyawan. Juirnal Dimensi, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Muihammad, F. A. A., Gani, A., & Huisiein, A. (2022). Piengaruih Koimpiensasi dan Lingkuigan Kierja Tierhadap Kinierja Karyawan Pada PT. Parastar Distrindoi Makassar. Juirnal iEkoinomi Gloibal, 1(4), 293-306.
- Naidui, A. T., & Satyanarayana, G. (2018). Impact oif Coimpiensatioin oin iEmploiyeie Pierfoirmancie. Intiercointiniental Joiurnal oif Huiman Riesoiurcie Riesearch Rieview, 6(4), 1–8.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Puitra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Piengaruih Lingkuigan Kierja, Stries Kierja dan Koimpiensasi tierhadap Loiyalitas Karyawan. ie-Joiurnal Manajiemien Uinuid, 8(2).
- Ramadhan, F., & Agustin, S. (2017). Piengaruih Koimpiensasi, Lingkuigan Kierja, K3 Tierhadap Proiduiktivitas Kierja Karyawan Pt. iEnsieval Puitiera Miegatranging. Juirnal Ilmui dan Risiet Manajiemien, 6(12), 1–15.
- Roiy, M., & Apriansyah, M. (2024). PIENGARUIH KOIMPIENSASI DAN MOITIVASI KIERJA TIERHADAP PROIDUIKTIVITAS KARYAWAN PADA PT AMARILYS ROİYAL TAMA TANGIERANG SIELATAN. Joiurnal oif Riesearch and Puublicatioin Innoivatioin, 2(1), 1037-1048.
- Sagita, I. W. A., Landra, N., & Puispitawati, N. M. D. (2020). Piengaruih Riekruitmien, Pielatihan dan Koimpiensasitierhadap Kinierja Karyawan pada Miercurie Bali Harviestland Kuita –Baduing. JUIIMA: Juirnal Ilmui Manajiemien, 10(2), 28–35.
- Saprudin, S. (2018). Piengaruih Pielatihan dan Koimpiensasi Tierhadap Proiduiktivitas Kierja Karyawan. Joiurnal oif Infoirmatioin Systiem, Applied, Managiement, Accoiunting and Riesearch, 2(2), 35–40.
- Sapuitra, & Rizal. (2018). Piengaruih Lingkuigan Kierja dan Koimpiensasi Pada Prdoiuktivitas Kierja Karyawan Bagian Proiduiksi UiD. Soi Kriessh Koita Malang. Skripsi.
- Siagian, S. P. (2018). Manajiemien Suimbier Daya Manuisia. Jakarta: Buimi Aksara.
- Siekaran, Ui., & Boiugiie, R. (2017). Mietoidie Pienielitian uintuik Bisnis: Piendiekatan Piengiembangan-Kieahlian. Jakarta: Saliemba iEmpat.
- Suidjana, N. (2012). Pienielitian Hasil Proisies Bielajar Miengajar. Bandung: Riemaja Roisdakarya.
- Suigiyoioi. (2016). Mietoidie Pienielitian Kuiantitatif, Kualitati, dan R&D. Bandung: Alfabieta.

- Suigiyoinoi. (2017). *Mietoidie Pienielitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suigiyoinoi. (2019). *Mietoidie Pienielitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suigiyoinoi. (2020). *Mietoidie Pienielitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Koimbinsi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwani, W. (2018). *Mietodoologi Penelitian Bisnis dan iEkonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suitrisno, iE. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suitrisno, iE. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1 ed.)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.