

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PDAM TIRTA SILAU PIASA KABUPATEN ASAHAN

Karya Gunawan¹, Normansyah², Novtiana Suci³, Desi Pratiwi⁴

Universitas Asahan-Kisaran

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan. Adapun Perumusan masalah penelitian ini adalah: Bagaimana Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan, baik secara parsial maupun secara simultan? Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sedangkan sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan yang berjumlah sebanyak 141 orang, sedangkan sampel diambil sebanyak 59 orang pegawai dengan menggunakan rumus Slovin. Jenis dan sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder, sementara teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan ialah analisis Regresi Linier Berganda, yang dilanjutkan dengan uji hipotesis dengan Uji Simultan (Uji F) dan Uji Parsial (Uji t) Uji Koefisien Determinasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan, yang dibuktikan oleh nilai $t_{hitung} (2,264) > t_{tabel} (2,00404)$. Selanjutnya hasil penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan, yang dibuktikan oleh nilai $t_{hitung} (2,892) > t_{tabel} (2,00404)$. Sementara itu Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan, yang dapat diketahui dari nilai $t_{hitung} (2,533) > t_{tabel} (2,00404)$. Kemudian dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan, yang dibuktikan oleh nilai $F_{hitung} (33,427) > (F_{tabel} 2,78)$. Berdasarkan nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa 62,6% perubahan Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan ditentukan oleh faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya yang 37,4% lagi disebabkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Berkembang pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan globalisasi dewasa

ini maka setiap organisasi perusahaan tantangan dan persaingan yang semakin ketat. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan tidak hanya

dituntut untuk dapat memproduksi dan menyediakan produk barang dan jasa yang berkualitas, tetapi perusahaan juga harus mampu memasarkan produk barang dan jasa dengan harga yang bersaing. Dengan itu pihak terkait yaitu manajemen harus berupaya agar kegiatan operasionalnya berlangsung secara efisien dan efektif dalam mengelola dan memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki.

PDAM di Kabupaten Asahan didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 1990 tentang PDAM Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Asahan. Selanjutnya PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) tersebut diberi nama Tirta Silaupiasa berdasarkan PERDA Asahan Nomor 8 Tahun 2005 tentang Pemberian Nama Rumah Sakit Umum Kisaran dan PDAM Air Minum Kabupaten Asahan.

Perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa, maka PDAM Tirta Silaupiasa juga harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Oleh sebab itu pihak manajemen perusahaan harus berupaya mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja pegawai antara lain yaitu pemberian kompensasi, kondisi lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Dilihat dari latar belakang masalah di atas dan tinjauan penelitian terdahulu tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta bagaimana pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, dengan memilih judul penelitian: **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas**

Kerja Pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan.”

1.2. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan, baik secara parsial maupun secara simultan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

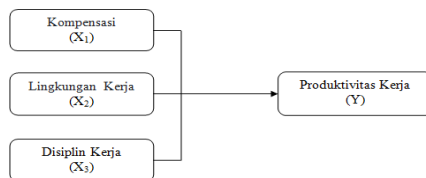
Maya, Mandey dan Tumade (2015), yang melakukan penelitian tentang “Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.” Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini diketahui dari hasil uji F yang mana nilai F hitung (3,622) lebih besar dari F tabel (2,748). Selanjutnya dari hasil uji parsial untuk variabel disiplin diperoleh nilai signifikansi 0,644 > dari nilai probabilitas 0,05 artinya tidak ada pengaruh parsial disiplin terhadap produktivitas kerja; dari hasil uji parsial untuk variabel kompensasi diperoleh nilai signifikansi 0,619 > dari nilai probabilitas 0,05 artinya tidak ada pengaruh parsial kompensasi

terhadap produktivitas kerja; kemudian dari hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi $0,004 <$ dari nilai probabilitas $0,05$ ada pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

2.2. Kerangka Konseptual

Setiap perusahaan harus berupaya agar dapat menjalankan operasionalnya secara efektif dan efisien dalam mengelola dan memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia. Hal ini dimaksudkan supaya produktivitas kerja pegawai yang diharapkan tercapai. Untuk itu pihak perusahaan harus senantiasa mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai antara lain dengan cara menerapkan kebijakan kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah: “Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan.”

III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sifat Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti terlebih dahulu perlu menetapkan jenis dan sifat penelitian yang akan diterapkan. Hal ini dimaksudkan agar proses penelitian berlangsung terarah untuk pencapaian tujuan. Adapun jenis penelitian yang digunakan di sini adalah penelitian kuantitatif, sedangkan sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut pendapat Sugiyono (2014;8) bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini berlangsung di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan, yang beralamat di Jalan Jend. Ahmad Yani Nomor 33 Kisaran, Sei Renggas, Kisaran Barat, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini direncanakan berlangsung dari bulan Juni 2019 sampai dengan bulan September tahun 2020.

3.3. Populasi dan Sampel

Adapun yang digunakan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada PDAM yang berjumlah sebanyak 141 orang. Karena jumlah populasi yang relatif besar, maka peneliti menentukan sampel dengan teknik *probability sampling* menggunakan rumus Slovin sebagai berikut: (Umar, 2008;65).

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dimana : n = ukuran sampel
 N = ukuran populasi
 = 141 orang
 d = besarnya toleransi
 penyimpangan yang
 digunakan (0,1)
 1 = konstanta

Maka jumlah sampel penelitian adalah :

$$n = \frac{141}{1+141(0,1^2)} = 58,51(\text{dibulatkan menjadi } 59)$$

Dengan demikian maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 orang pegawai tetap pada perusahaan tersebut.

4. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Dari hasil penelitian mengenai karakteristik responden yang merupakan karyawan di PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan, diperoleh data responden berdasarkan tingkat usianya sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

	Frequency	Percent
>50 tahun	5	8.5
21 s/d 30 tahun	10	16.9
Valid 31 s/d 40 tahun	26	44.1
41 s/d 50 tahun	18	30.5
Total	59	100.0

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 59 orang responden, terdapat sebanyak 10 orang responden atau 16,9% dengan tingkat usia 21 s/d. 30 tahun, 26 orang responden atau 44,1% dengan tingkat usia 31 s/d. 40 tahun, 18 orang responden atau 30,5% dengan tingkat usia 41 s/d. 50 tahun, dan 5 orang responden atau 8,5% dengan tingkat usia lebih dari 50 tahun. Dengan demikian sebagian besar responden penelitian adalah berusia 31 sampai dengan 40 tahun.

4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian mengenai karakteristik responden yang merupakan karyawan di PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan, diperoleh data responden berdasarkan Jenis Kelaminnya sebagai berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Laki-laki	54	91.5
Valid Perempuan	5	8.5
Total	59	100.0

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 59 orang responden, terdapat sebanyak 54 orang responden atau 91,5% yang berjenis kelamin laki-laki, dan 5 orang responden atau 8,5% yang berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian sebagian besar responden penelitian adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian mengenai karakteristik responden yang merupakan karyawan di PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan, diperoleh data responden berdasarkan tingkat pendidikannya sebagai berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent
D3	15	25.4
S1	9	15.3
Valid SLTA	35	59.3
Total	59	100.0

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 59 orang responden, terdapat sebanyak 35 orang responden atau 59,3 dengan tingkat pendidikan SLTA, 15 orang responden atau 25,4% dengan tingkat pendidikan Diploma (D3), dan 9 orang responden atau 15,3% dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1). Dengan demikian, sebagian besar responden penelitian berpendidikan setingkat SLTA.

4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari hasil penelitian mengenai karakteristik responden yang merupakan karyawan di PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan, diperoleh data responden berdasarkan masa kerjanya sebagai berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent
< 6 tahun	6	10,2
6 s/d. 10 tahun	9	15,3
11 s/d. 15 tahun	25	42,4
16 s/d. 20 tahun	15	25,4
21 s/d. 25 tahun	4	6,8
Total	59	100,0

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 59 orang responden, sebanyak 6 orang responden atau 10,2% dengan masa kerja kurang dari 6 tahun; 9 orang responden atau 15,3% dengan masa kerja 6 s/d. 10 tahun; 25 orang responden atau 42,4% dengan masa kerja 11 s/d. 15 tahun; 15 orang responden atau 25,4% dengan masa kerja 16 s/d. 20 tahun; 4 orang responden atau 6,8% dengan masa kerja 21 s/d. 25 tahun. Dengan demikian sebagian besar responden adalah dengan masa kerja 11 s/d. 15 tahun.

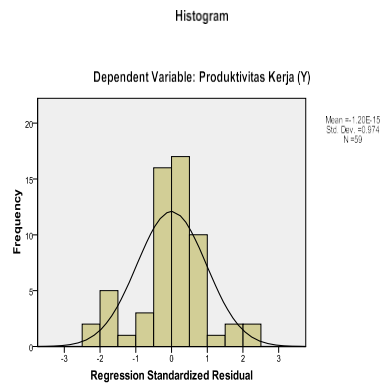
4.5. Uji Asumsi Klasik

• Uji Normalitas

Uji normalitas data pada dasarnya dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa cara, seperti dengan menggunakan grafik Histogram dan grafik *NormalProbability Plots* serta dengan cara menghitung koefisien Kolmogorov-Smirnov berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian.

1. Uji Normalitas Berdasarkan Grafik Histogram

Berdasarkan dari hasil analisis regresi menggunakan *SPSS for Windows* sebagaimana terlampir pada Lampiran 7, diperoleh grafik histogram sebagai berikut:

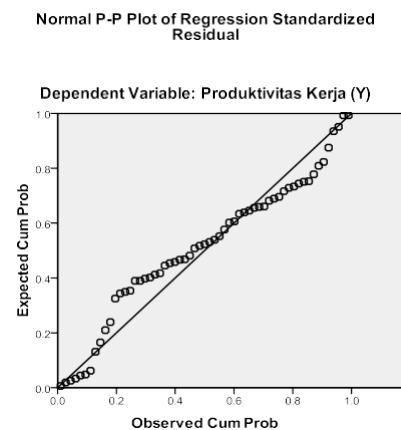


Gambar 4.2. Grafik Histogram

Grafik Histogram di atas memperlihatkan bahwa adanya pola distribusi yang merata disisi kiri dan sisi kanan. Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel yang digunakan dalam model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Normalitas Berdasarkan Grafik *Normal Probability Plot*

Dari hasil analisis regresi menggunakan *SPSS for Windows* sebagaimana terlampir pada Lampiran 7, diperoleh *NormalProbability Plot* sebagai berikut:



Gambar 4.3. Grafik *NormalProbability Plot*

Grafik *Normal Probability Plot* di atas menunjukkan pola distribusi data yang mengikuti

garis diagonalnya. Oleh sebab itu, berdasarkan *Normal Probability Plot* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel yang digunakan dalam model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

- Uji Normalitas Berdasarkan Koefisien Kolmogorov-Smirnov
Dari hasil analisis regresi menggunakan *SPSS for Windows* sebagaimana terlampir pada Lampiran 7, diperoleh koefisien Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,223, seperti pada sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93778347
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.106
	Negative	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		1.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.223

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, maka: *Asymp. Sig. (2-tailed)* (0,223) > α (0,05) Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas data.

• Uji Multikolinieritas

Dari hasil analisis regresi menggunakan *SPSS for Windows* sebagaimana terlampir pada Lampiran 7, diperoleh nilai VIF (*variance inflation factor*) dan nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas seperti pada sebagai berikut:

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi (X1)	.443	2.257
	Lingkungan Kerja (X2)	.576	1.736
	Disiplin Kerja (X3)	.355	2.816

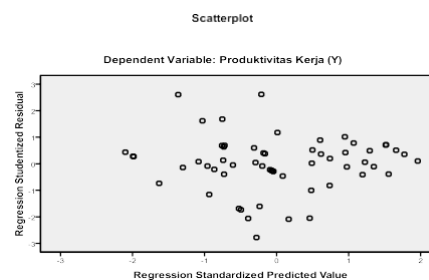
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi, Lingkungan Kerja dan

Disiplin Kerja memiliki nilai VIF (*variance inflation factor*) < 10; dan nilai *tolerance* > 0,1. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gangguan multikolinieritas.

• Uji Heterokedastisitas

Dari hasil analisis regresi menggunakan *SPSS for Windows* sebagaimana terlampir pada Lampiran 7, diperoleh grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Gambar 4.4. Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan gambar grafik *Scatterplot* di atas dapat diketahui bahwa tidak adanya pola tertentu, dan titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

• Hasil Uji Hipotesis Hasil Uji Regresi

Dari hasil analisis regresi menggunakan *SPSS for Windows* sebagaimana terlampir pada Lampiran 7, diperoleh konstanta regresi dan nilai koefisien variabel yang dianalisis seperti pada tabel berikut:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.294	2.365		.124
	Kompensasi (X1)	.301	.133	.273	2.264
	Lingkungan Kerja (X2)	.270	.093	.306	2.892
	Disiplin Kerja (X3)	.323	.128	.341	2.533

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas maka konstanta regresi dan nilai koefisien untuk masing-masing variabel adalah:

- Konstanta regresi = 0,294
- Variabel Kompensasi (X_1) $\rightarrow b_1 = 0,301$
- Variabel Lingkungan Kerja (X_2) $\rightarrow b_2 = 0,270$
- Variabel Disiplin Kerja (X_3) $\rightarrow b_3 = 0,323$

Dengan demikian, maka dapat ditentukan model persamaan regresi linier yang menghubungkan antara variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan sebagai berikut:

$$Y = 0,294 + 0,301X_1 + 0,270X_2 + 0,323X_3 + \varepsilon$$

Berdasarkan model persamaan regresi linier tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta regresi = 0,294. Hal ini berarti jika variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja bernilai nol (0), maka Produktivitas Kerja Karyawan akan bernilai sebesar 0,294
2. Koefisien variabel Kompensasi = 0,301. Artinya jika terjadi peningkatan variabel Kompensasi sebesar satu satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,301.
3. Koefisien variabel Lingkungan Kerja = 0,270. Artinya jika terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,270.
4. Koefisien variabel Disiplin Kerja = 0,323. Artinya jika terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja sebesar satu satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,323.

Dengan demikian, maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan atau pengaruh yang positif antara variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dengan variabel tak bebas yaitu Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan. Hal ini berarti bahwa semakin baik Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, maka tingkat Produktivitas Kerja yang mampu dicapai para karyawan pada perusahaan tersebut cenderung semakin tinggi atau meningkat, dan sebaliknya apabila variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja kurang atau tidak baik, maka Produktivitas Kerja karyawan cenderung terjadi penurunan atau rendah.

• Hasil Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil analisis regresi menggunakan SPSS for Windows seperti terlampir pada Lampiran 7, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 33,427 seperti tercantum pada tabel berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	397,091	3	132,364	33,427	,000 ^b
	Residual	217,790	55	3,960		
	Total	614,881	58			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sementara nilai F_{tabel} yang diperoleh dari tabel distribusi F pada: Derajat bebas pembilang = $k - 1 = 4 - 1 = 3$; dan Derajat bebas penyebut = $n - k - 1 = 59 - 4 - 1 = 54$; serta Probabilita (α) = 0,05; adalah sebesar 2,78.

Maka: $F_{hitung} (33,427) > F_{tabel} (2,78)$, sehingga H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

• **Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

Berdasarkan hasil analisis regresi menggunakan SPSS for Windows seperti terlampir pada Lampiran 7, diketahui nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas yang dianalisis dalam penelitian seperti tercantum pada tabel berikut:

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.124	.902
	Kompensasi (X1)	2.264	.028
	Lingkungan Kerja (X2)	2.892	.005
	Disiplin Kerja (X3)	2.533	.014

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk:

- Variabel Kompensasi (X_1) → $t_{hitung} = 2,264$
- Variabel Lingkungan Kerja (X_2) → $t_{hitung} = 2,892$
- Variabel Disiplin Kerja (X_3) → $t_{hitung} = 2,533$

Sedangkan nilai t_{tabel} yang diperoleh pada tabel distribusi t dengan derajat bebas = jumlah sampel (n) – jumlah variabel (k) = 59 – 4 = 55; dan probabilita untuk uji dua arah yaitu $t_{1/2 \alpha} (0,05) = 0,025$ adalah sebesar 2,00404.

Berdasarkan nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} tersebut maka untuk:

- Variabel Kompensasi (X_1) → $t_{hitung} (2,264) > t_{tabel} (2,00404)$, sehingga H_a diterima.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan

• **Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil analisis regresi menggunakan SPSS for Windows sebagaimana terlampir pada Lampiran 7, diketahui nilai R^2 sebesar 0,626 seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.646	.626	1.990

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Maka: $KD = (0,626) \times 100\% = 62,6\%$

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa 62,6% perubahan Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan ditentukan oleh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya yang 37,4% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

V. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara Simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar (33,427) Sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar (2,78). Hal ini nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (33,427 > 2,78)$ dan tingkat signifikasinya ($0,000 < 0,05$), variabel – variabel ini yang terikat yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan.
2. Pengujian secara parsial:
 - a) Variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan. Hal ini dibuktikan oleh nilai $t_{hitung} (2,264) > t_{tabel} (2,00404)$.
 - b) Variabel Lingkungan Kerja (x_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan. Hal ini dibuktikan oleh nilai $t_{hitung} (2,892) > t_{tabel} (2,00404)$.

- c) Variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan. Hal ini dibuktikan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,533 > 2,00404$).
3. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) adalah berdasarkan nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa 62,6% perubahan Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan ditentukan oleh faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya yang 37,4% lagi disebabkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti dapat memberikan beberapa saran yang mungkin dapat berguna bagi Perusahaan PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan yakni:

1. Secara simultan Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja adalah bagian penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai

pada Perusahaan PDAM Tirta Silaupiasa Kabupaten Asahan dan saran diperusahaan, hendaknya selalu berupaya membina dan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai, dengan menerapkan kebijakan kompensasi yang adil dan layak serta memuaskan; membina lingkungan kerja yang dapat menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan; serta menegakkan kedisiplinan kerja. Dengan begitu, maka Pegawai termotivasi dan lebih bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

2. Untuk Penelitian Selanjutnya, Saran Perusahaan bagi Pegawai, hendaknya selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya semaksimal mungkin, dengan cara melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan penuh dedikasi dan tanggungjawab serta mematuhi setiap aturan dan ketentuan yang ditetapkan pimpinan.