

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
MULIA JAYA DEPARTMENT STORE KISARAN**

Tri Andriani¹, Nurul hikmatul Alawiyah Siregar²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran
Email : triandrianimm@gmail.com, hikmaregar15@gmail.com

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hasil uji-F, nilai F_{hitung} (32,859) > F_{tabel} (2,90) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara simultan kompetensi, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil uji-t, nilai t_{hitung} (2,393) > t_{tabel} (2,035) dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$, artinya secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, nilai t_{hitung} (2,476) > t_{tabel} (2,035) dan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$, artinya secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja serta nilai t_{hitung} (2,489) > t_{tabel} (4,280) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hasil uji-R², nilai *adjusted R square* sebesar 0,732, artinya Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 73,2% sedangkan 26,8% koefisien selebihnya dijelaskan oleh faktor seperti gaji, tunjangan kinerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas kerja yang tinggi menjadi faktor kunci dalam menjamin keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Oleh karena itu, memahami dan mengoptimalkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menjadi perhatian utama bagi para pemimpin dan manajer perusahaan.

Kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja merupakan tiga aspek penting yang sering dikaitkan dengan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam bekerja. Sementara itu, disiplin kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk patuh pada peraturan dan tata tertib perusahaan, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Selain itu, lingkungan kerja di perusahaan juga dinilai kurang kondusif, seperti ruangan yang sempit, penerangan yang kurang memadai, dan fasilitas pendukung yang terbatas. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga menghambat produktivitas mereka.

Faktor lain yang mungkin berpengaruh adalah disiplin kerja karyawan yang menurun, seperti keterlambatan, absensi tanpa alasan yang jelas, dan kurangnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Rendahnya disiplin kerja dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan dan menurunkan efisiensi serta produktivitas karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno, (2019;87) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil yang konkret (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Sutrisno, (2014;99) berpendapat bahwa “produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)”. Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka produktivitas dapat diartikan sebagai suatu perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan.

Indikator Produktivitas Kerja

Dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan beberapa indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil.
3. Semangat Kerja,
Hal ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Pengertian Kompensasi

Menurut Kadarisman (2012;54) kompensasi yaitu apa yang seseorang karyawan/ pegawai/ pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut Kasmir (2016;99) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan.

Indikator Kompensasi

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Mangkunegara (2017;67) adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat pembayaran
Tingkat pembayaran besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
- 2) Struktur pembayaran
Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata pembayaran, klasifikasi jabatan diperusahaan.
- 3) Penentuan bayaran individu
Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat pembayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja karyawan.
- 4) Metode pembayaran
Metode pembayaran yang dilakukan perusahaan. Ada dua metode pembayaran yang pertama berdasarkan waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua pembayaran didasarkan pada pembagian hasil.
- 5) Kontrol pembayaran
- 6) Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal, lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif Wahyuni (2014;87). Sedangkan menurut Sunyoto (2015;67) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas kerja.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja Menurut Sunyoto (2015;89) yaitusebagai berikut:

- 1) Hubungan karyawan
Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja
Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja.
- 3) Peraturan kerja, Perturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karierdi perusahaan

tersebut.

- 4) Penerangan, Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.
- 5) Sirkulasi udara, Untuk sirkulasi dan pertukaran udara yang cukup, maka pertama yang harus dilakukan yakni keadaan ventilasi harus cukup lebar terutama padaruang-ruang yang dianggap terlalu panas.
- 6) Keamanan, Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Disiplin Kerja

Simanjuntak (2011;89) mengatakan disiplin kerja menjadi hal yang harus diterapkan pada setiap individu agar mampu menunjukkan sifat profesionalitas dalam setiap melaksanakan kegiatan di luar lingkungan kerja.

Disiplin kerja menurut Mulyadi (2013;56) yaitu sikap mematuhi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam suatu lingkungan kerja untuk mengikuti aturan maupun tata tertib yang ditentukan organisasi yang didorong oleh kesadaran dari dalam dirinya.

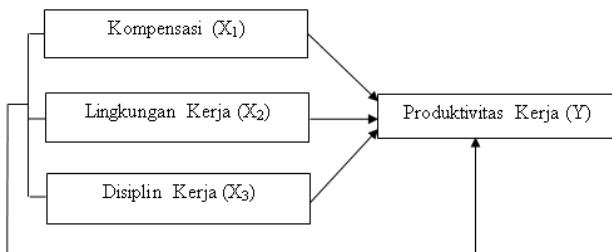
Indikator Disiplin Kerja

Apabila semakin tinggi kedisiplinan seorang pegawai, maka akan membawanya pada tingkat kepuasan dan loyalitas yang maksimal sehingga kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap pribadi seorang pegawai. Menurut Simanjuntak (2011), kedisiplinan memiliki beberapa kriteria yang menjadi indikator pencapaiannya, yaitu:

1. Penerapan jam kerja, kemampuan pegawai menjalankan komitmen kerja yang telah disepakati terkait waktu untuk bekerja meliputi jam masuk kerja, istirahat dan pulang.
2. Mengikuti prosedur kerja, kegiatan pegawai yang berpedoman pada prosedur yang telah ditentukan manajemen organisasi.
3. Tingkat absensi, semakin tinggi absen yang dilakukan pegawai, maka akan semakin terlihat kurangnya penegakan disiplin kerja pegawai.
4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja
5. Kompensasi memiliki hubungan dengan prestasi kerja. Dengan adanya kompensasi maka prestasi kerja akan meningkat.

Kerangka Konseptual

Definisi kerangka konseptual menurut Sudjana (2011;66) ialah hubungan antara variabel-variabel yang dijadikan subjek penelitian dengan dasar bahwa adanya asumsi yang diduga terdapat efek yang menyebabkan perubahan pada salah satu variabel. Berdasarkan teori tersebut, kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Hipotesis

Menurut Sudjana (2011;92), hipotesis merupakan pernyataan yang diajukan setelah mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada sebuah penelitian dan memerlukan rangkaian proses dan hasil penelitian untuk mendapatkan jawaban secara faktual. Melalui teori tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mulia Jaya Department Store Kisaran.
- H₂ : Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mulia Jaya Department Store Kisaran.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014;8) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sifat Penelitian

Berdasarkan dari segi sifatnya, penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2014;147).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Mulia Jaya Department Store Kisaran. yang beralamat di Jl. Hos Cokroaminoto No. 80, Kisaran Baru, Kec. Kota Kisaran Barat, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara, dari bulan Juli sampai November 2024.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014;115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang akan menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan Mulia Jaya Department Store Kisaran berjumlah 36 karyawan.

Jenis dan Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2014;98) data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

Data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari dua jenis sumber data yaitu:

- Data Primer

adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari lapangan melalui proses percobaan, survey, dan observasi.

- Data sekunder

adalah data yang berguna sebagai pendukung untuk menganalisis dan membahas permasalahan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas diukur dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*corrected item total correlation*) dengan nilai r_{tabel} (koefisien korelasi sederhana). Menentukan nilai r_{tabel} yaitu dengan selisih jumlah sampel, dengan rumus $n - 2 = 36 - 2 = 34$ (hasil pada tabel koefisien korelasi sederhana), besarnya nilai r_{tabel} adalah 0.3291. Adapun hasil uji validitas pada seluruh item pernyataan masing-masing variabel dapat dilihat melalui penjelasan berikut ini:

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,877	0,3291	Valid
P2	0,886	0,3291	Valid
P3	0,900	0,3291	Valid
P4	0,900	0,3291	Valid
P5	0,804	0,3291	Valid
P6	0,698	0,3291	Valid
P7	0,800	0,3291	Valid
P8	0,677	0,3291	Valid
P9	0,654	0,3291	Valid
P10	0,729	0,3291	Valid
P11	0,552	0,3291	Valid
P12	0,651	0,3291	Valid
P13	0,622	0,3291	Valid
P14	0,624	0,3291	Valid
P15	0,506	0,3291	Valid
P16	0,618	0,3291	Valid
P17	0,907	0,3291	Valid
P18	0,938	0,3291	Valid
P19	0,938	0,3291	Valid
P20	0,938	0,3291	Valid
P21	0,619	0,3291	Valid

P22	0,782	0.3291	Valid
-----	-------	--------	-------

Berdasarkan tabulasi pengujian validitas pada tabel di atas, terlihat seluruh item pernyataan menghasilkan nilai *corrected item total correlation* atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3291), artinya seluruh item pernyataan dinyatakan lulus uji validitas atau valid.

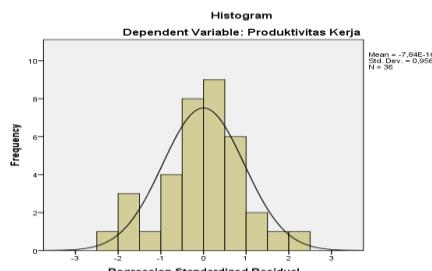
Uji Reliabilitas

Setiap variabel yang diukur dan menghasilkan reliabilitas atau dapat digunakan dalam penelitian apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

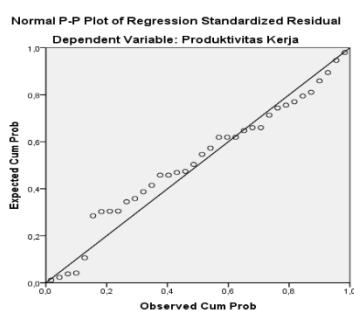
Variabel	Cronbach's alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Kompensasi	0,952	$> 0,60$	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,877	$> 0,60$	Reliabel
Disiplin Kerja	0,736	$> 0,60$	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,887	$> 0,60$	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas seluruh variabel penelitian pada tabel 4.13 di atas, setiap variabel menghasilkan nilai *cronbach's alpha* seperti pada Kompensasi (0,952), Lingkungan Kerja (0,877), Disiplin Kerja (0,736) dan Produktivitas Kerja (0,887) $> 0,60$, artinya seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas



Berdasarkan grafik yang disajikan pada gambar di atas, garis lengkungan melewati seluruh diagram yang tersebar dan membentuk lonceng serta tidak terlihat miring ke kiri maupun ke kanan sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Hasil pengamatan P-P Plot berdasarkan gambar menerangkan bahwa seluruh titik-titik mengikuti garis diagonal yang terbentang dari angka 0,0 pada masing-masing sumbu (X dan Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean Std. Deviation	0E-7 .52645195
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	.138 .116 -.138
Kolmogorov-Smirnov Z		.825
Asymp. Sig. (2-tailed)		.802

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan statistik pada tabel 4.15 di atas, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal karena nilai *output* yang dihasilkan oleh *Asymp.Sig* $0,802 > 0,05$ sehingga hasil pengujian dengan statistik menghasilkan distribusi data normal.

Uji Multikolinearitas

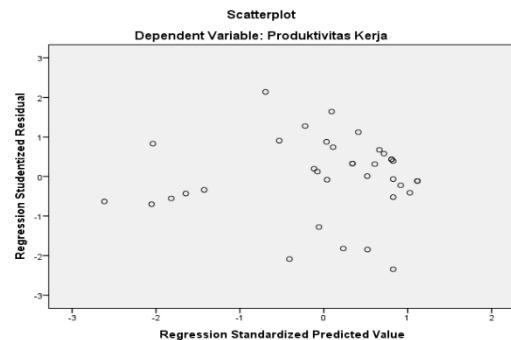
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	Kompensasi	.695	1,438
	Lingkungan Kerja	.883	1,133
	Disiplin Kerja	.654	1,529

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan data *output* pada tabel 4.15 di atas, nilai *tolerance* masing-masing variabel yaitu Kompensasi (0,695), Lingkungan Kerja (0,883) dan disiplin (0,654) $> 0,1$, sementara nilai VIF, yaitu disiplin (1,438), keteladanan (1,133) dan moral kerja (1,5) < 10 , artinya data pada penelitian ini terhindar dari problem multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas, dijelaskan bahwa seluruh titik-titik diantara garis lurus di bawah dan di atas pada titik 0,0 (sumbu X dan Y) terlihat titik-titik

sebaran data, maka dapat dijelaskan bahwa data penelitian terhindar dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan (korelasi) yang dihasilkan oleh setiap variabel bebas yang terdiri dari citra merek, kualitas produk, harga dan kesadaran merek terhadap keputusan pembelian. Hubungan tersebut dilihat berdasarkan nilai yang dihasilkan oleh variabel bebas, dengan kriteria:

1. Jika variabel bebas menghasilkan nilai negatif, maka akan menurunkan atau mengurangi keputusan pembelian sebesar nilai yang dihasilkan variabel bebas.
2. Jika variabel bebas menghasilkan nilai positif, maka akan menambah atau meningkatkan keputusan pembelian sebesar nilai yang dihasilkan variabel bebas.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.436	1.198	
Kompensasi	.360	.151	.397
1 Lingkungan kerja	.248	.100	.393
Disiplin Kerja	.250	.100	.232

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

$$Y = 2,436 + 0,360X_1 + 0,248X_2 + 0,250X_3$$

Keterangan:

1. Konstanta menghasilkan nilai 2,436, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) tetap (konstan), maka nilai Produktivitas kerja (Y) sebesar 2,436.
2. Koefisien regresi pada variabel Kompensasi (X_1) adalah 0,360, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel Kompensasi (X_1), maka akan meningkatkan nilai Produktivitas kerja (Y), sebesar 0,360 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah 0,248, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel keteladanan (X_2), maka akan meningkatkan nilai Produktivitas kerja (Y), sebesar 0,248 satuan.
4. Koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (X_3) adalah 0,250, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel Disiplin Kerja (X_3), maka akan meningkatkan nilai Produktivitas kerja (Y), sebesar 0,250 satuan.

Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis melalui uji simultan (uji-F) yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui dampak yang dihasilkan secara bersama-sama seluruh variabel bebas penelitian (Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (motivasi kerja). Rumus F_{tabel} adalah $df = (n - k) - Y = 36 - 3 - 1 = 32$, maka nilai F_{tabel} sebesar 2,90.

Model	F	Sig.
Regression	32,859	.000 ^b
1 Residual		
Total		

Hasil uji-F berdasarkan statistik pada tabel 4.18 dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} (32,859) > F_{tabel} (2,90) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara simultan disiplin, keteladanan dan moral kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji-t) yaitu untuk menjelaskan secara individual dampak yang dihasilkan variabel bebas (faktor) terhadap variabel terikat sehingga dapat mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat. Rumus t_{tabel} adalah $df = n - k = 36 - 3 = 33$, maka nilai t_{tabel} sebesar 2,035

Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	2.033	.052
1 Kompensasi	2.393	.024
1 Lingkungan Kerja	2.476	.020
Disiplin Kerja	4.280	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan *output* data statistik pada tabel 4.19 di atas, Hasil uji parsial (uji-t) pada penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

- Nilai t_{hitung} (2,393) > t_{tabel} (2,035) dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$, artinya secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.
- Nilai t_{hitung} (2,476) > t_{tabel} (2,035) dan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$, artinya secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.
- Nilai t_{hitung} (4,280) > t_{tabel} (2,048) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.
- Variabel Disiplin Kerja (X_3) ditetapkan sebagai variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja karena menghasilkan nilai t_{hitung} (4,280) yang paling tinggi diantara variabel bebas lainnya.

Koefisien Determinasi (Uji-R²)

Koefisien determinasi yaitu pengujian yang menjelaskan dampak yang ditunjukkan oleh variabel bebas secara keseluruhan dan ditampilkan melalui nilai yang berbentuk persentase (%). Indikator hasil ditentukan melalui nilai *Adjusted R Square*, yaitu nilai yang dipakai apabila dalam suatu penelitian menggunakan tiga atau lebih variabel bebas.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869 ^a	,755	,732	.555

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil *output* yang ditampilkan pada tabel 4.20 di atas, nilai *adjusted R square* sebesar 0,732, artinya Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja mampu menjelaskan Produktivitas Kerja sebesar 73,2% sedangkan 26,8% koefisien selebihnya dijelaskan oleh faktor seperti gaji, motivasi kerja, kepemimpinan, dan lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji-F, secara simultan Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mulia Jaya Department Store dengan menghasilkan nilai F_{hitung} (32,859) > F_{tabel} (2,90) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustina (2014) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,292 > 3,39$), artinya gaji dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh secara serempak terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji-t, secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mulia Jaya Department Store Kisaran dengan menghasilkan nilai t_{hitung} ($2,393 > t_{tabel}$ ($2,048$) dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Menurut Kasmir (2016, hal. 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Kompensasi mempunyai dampak penting terhadap pencapaian target-target perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang bekerja secara total akan mendapatkan kualitas kerja karyawan yang baik dan akhirnya akan mudah menjalankan program kerja dan mencapai tujuan atau target perusahaan.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terlebih dahulu yang dilakukan oleh Heridhayanti (2017) menyatakan ada hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja dan adapun Sunarsi (2018) menyatakan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan serta ada pula menurut Anwar (2017) dalam jurnalnya menyatakan ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja dan berpendapat bahwa manajemen seharusnya memperhatikan pemberian kompensasi dengan memberikan insentif yang adil dan layak kepada pegawai sehingga pegawai termotivasi dalam bekerja dan memberikan prestasi kerja kepada perusahaan.

Hasil penelitian juga relevan dengan hasil angket yang disebar pada Karyawan Mulia Jaya Department Store Kisaran, responden memberikan tanggapan positif pada variabel kompensasi terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji-t, secara parsial Lingkungan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mulia Jaya Department Store Kisaran menghasilkan nilai t_{hitung} (2,476) > t_{tabel} (2,048) dan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terlebih dahulu menurut Latifah dan NurmalaSari (2018) menyatakan Lingkungan kerja fisik maupun non fisik berpengaruh nyata atau signifikan terhadap prestasi kerja dan menurut Lukiyana dan Firdaus (2017) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan serta penelitian Wahyuni, dkk (2014) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sebab dengan hasil penelitian tersebut yaitu dapat disimpulkan semangkin baiknya lingkungan kerja maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian juga relevan dengan hasil angket yang disebar pada Karyawan Mulia Jaya Department Store, responden memberikan tanggapan positif pada variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji-t, secara parsial Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Mulia Jaya Department Store dengan menghasilkan nilai t_{hitung} (2,489) > t_{tabel} (2,048) dan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Namun, terdapat hasil penelitian yang berbeda ditunjukan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shannon (2015) bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,241 < 1,991$).

Menurut Sopiah (2008;77), disiplin kerja ialah pelaksanaan pedoman kerja yang diberikan manajemen pada anggota organisasional. Sementara menurut Rivai (2012;139), disiplin kerja merupakan tolak ukur kemampuan seseorang dalam bertanggung jawab terhadap seluruh tugas yang diberikannya. Disiplin kerja menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja Karyawan Mulia Jaya Department Store melalui ketidakrapian penggunaan seragam kerja dan sering telat masuk kantor hingga laporan yang dikerjakan tidak selesai tepat pada waktunya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil pengujian regresi karena disiplin kerja memberikan dampak yang positif terhadap produktivitas kerja sehingga, semakin disiplin seorang pegawai, maka akan semakin meningkatkan hasil atau produktivitas kerja seorang pegawai.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji-F, nilai F_{hitung} (32,859) > F_{tabel} (2,90) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara simultan kompetensi, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Hasil uji-t, nilai t_{hitung} (2,393) > t_{tabel} (2,035) dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$, artinya secara parsial Kompenansi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, nilai t_{hitung} (2,476) > t_{tabel} (2,035) dan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$, artinya secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh

terhadap produktivitas kerja serta nilai t_{hitung} (2,489) $> t_{tabel}$ (4,280) dan nilai signifikansi 0,000 $< 0,05$, artinya secara parsial Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak.

3. Hasil uji-R², nilai *adjusted R square* sebesar 0,732, artinya Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 73,2% sedangkan 26,8% koefisien selebihnya dijelaskan oleh faktor seperti gaji, tunjangan kinerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen*. Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduabelas, Bandung: Alfabeta.
- Kadarisman, Maman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh, Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2011. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bandar Maju.
- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian : Riset-riset Umum dan Akademiki*. Bogor: Ghalia Indonesia.