



**ANALISIS DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT BAHARI LESTARI MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

**SALMARIA Br SEMBIRING
NPM 1915310808**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT BAHARI LESTARI
MEDAN

NAMA : SALMARIA BR SEMBIRING
N.P.M : 1915310808
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 08 Maret 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Ikhhah Malikhah, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Suwarno, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Salmaria Br Sembiring
Npm : 1915310808
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S-1
Judul Skripsi : Analisis Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bahari Lestari Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil tulisan saya sendiri dan bukan merupakan hasil tulisan orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembngunan Panca Budi Medan untuk menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dan mempublikasikan hasil karya skripsi melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Salmaria Br Sembiring
Npm : 1915310808
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S-1
Judul Skripsi : Analisis Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bahari Lestari Medan
Alamat :

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 08 Maret 2024
Yang membuat pernyataan


Salmaria Br Sembiring
NPM 1915310808

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Bahari Lestari Medan sebanyak 266 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan rumus slovin. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} 2,389 > t_{tabel} 1,667$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,020 < 0,05$, selanjutnya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan $t_{hitung} 7,280 > t_{tabel} 1,667$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} 2,557 > t_{tabel} 1,667$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,013 < 0,05$. Secara simultan ketiga variabel yaitu disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Besarnya pengaruh yang diberikan antara variabel dengan nilai R^2 sebesar 63,2%.

Kata Kunci: Disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja

ABSTRACT

This study aims to measure how much influence between work discipline, compensation and work environment on work productivity. The population in this study were all employees of PT Bahari Lestari Medan as many as 266 people. Sampling in this study is using the Slovin formula. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis. Based on the results of the study that partially shows work discipline has a positive and significant effect on work productivity with a tcount value of $2.389 > t$ table 1.667 with a significant level of $0.020 < 0.05$, then compensation has a positive and significant effect on work productivity with a tcount of $7.280 > t$ table 1.667 with a significant level of $0.00 < 0.05$ and the work environment has a positive and significant effect on work productivity with a tcount value of $2.557 > t$ table 1.667 with a significant level of $0.013 < 0.05$. Simultaneously the three variables namely work discipline, compensation and work environment have a positive and significant effect on work productivity. The amount of influence given between variables with an R2 value of 63.2%.

Keywords: Work discipline, compensation, work environment and work productivity.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya peneliti dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut: **”Analisis Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bahari Lestari Medan”**.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang peneliti miliki. Untuk ini, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat saya harapkan. Serta saya ucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharam Ritonga, B.A., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Ikhah Malikhah, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan kepada peneliti mengenai penelitian skripsi.
5. Bapak Suwarno. S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan masukan mengenai penelitian skripsi.
6. Seluruh civitas akademika Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
7. Bapak Ridwan selaku pimpinan PT Bahari Lestari Medan dan seluruh staff yang sudah berkontribusi pada penyusunan skripsi ini.
8. Kedua orang tua, Bapak Mahmmud Sembiring dan Ibu Binaria Surbakti yang sudah memberikan semangat dan doa.
9. Para saudara dan Teman-teman yang sudah ikut memberikan semangat dan doa .

Akhir kata peneliti mengucapkan banyak terimakasih atas dukungan, doa dan bantuan kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Medan, 08 Maret 2024

Salmaria Br Sembiring
NPM 1915310808

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	10
1. Batasan Masalah	10
2. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1. Tujuan Penelitian	11
2. Manfaat Penelitian	12
E. Keaslian Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Landasan Teori.....	14
1. Produktivitas Kerja	14
a. Pengertian Produktivitas Kerja.....	14
b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja.....	15
c. Indikator Produktivitas Kerja.....	19
2. Disiplin Kerja.....	21
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	21
b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	22
c. Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja	22
d. Indikator Disiplin Kerja	25
3. Kompensasi	26
a. Pengertian Kompensasi.....	26
b. Jenis-jenis Kompensasi.....	27
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	28
d. Indikator Kompensasi.....	29
4. Lingkungan Kerja	30
a. Pengertian Lingkungan Kerja	30
b. Faktor-faktor yang memengaruhi Lingkungan Kerja.....	32
c. Indikator Lingkungan kerja.....	34
B. Penelitian Terdahulu.....	35

C. Kerangka Konseptual.....	38
D. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. Pendekatan Penelitian.....	42
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	42
1. Lokasi Penelitian.....	42
2. Waktu Penelitian	43
C. Populasi Dan Sampel.....	43
1. Populasi	43
2. Sampel.....	43
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	45
1. Variabel Penelitian.....	45
2. Definisi Operasional.....	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Teknik Analisis Data	48
1. Uji Kualitas Data.....	48
2. Uji Asumsi Klasik.....	49
3. Analisa Regresi Linier Berganda.....	51
4. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit).....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
A. Hasil Penelitian.....	54
1. Gambaran Umum Perusahaan	54
5. Deskripsi Karakteristik Responden.....	59
6. Deskripsi Tanggapan Responden.....	61
7. Uji Validitas Dan Realibilitas	74
8. Uji Asumsi Klasik.....	79
9. Uji Regresi Linier Berganda.....	82
10. Uji Hipotesis.....	84
B. Pembahasan.....	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA.....	94

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Data Produktivitas Pada PT Bahari Lestari Medan Tahun 2021-2022	3
Tabel 1.2	PT Bahari Lestari Medan Hasil Prasurevei Produktivitas kerja	4
Tabel 1.3	Data absensi Karyawan PT Bahari Lestari Medan.....	5
Tabel 1.4	PT Bahari Lestari Medan Hasil Prasurevei Produktivitas kerja	6
Tabel 1.5	PT Bahari Lestari Medan Hasil Prasurevei Kompensasi	7
Tabel 1.6	PT Bahari Lestari Medan Hasil Prasurevei Lingkungan kerja	9
Tabel 2.1	<i>Mapping</i> Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	43
Tabel 3.2	Sampel Penelitian	44
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel	45
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	60
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
Tabel 4.4	Penilaian Responden terhadap variabel Produktivitas kerja (Y).....	62
Tabel 4.5	Penilaian Responden terhadap variabel Disiplin kerja (X1).....	65
Tabel 4.6	Penilaian Responden terhadap variabel Kompensasi (X2).....	69
Tabel 4.7	Penilaian Responden terhadap variabel Lingkungan kerja (X3).....	72
Tabel 4.8	Uji Validitas Variabel Y (Produktivitas kerja).....	75
Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel X1 (Disiplin Kerja)	75
Tabel 4.10	Uji Validitas Variabel X2 (Kompensasi)	76
Tabel 4.11	Uji Validitas Variabel X3 (Lingkungan kerja).....	76
Tabel 4.12	Uji Relibilitas Variabel Y (Produktivitas Kerja).....	77
Tabel 4.13	Uji Relibilitas Variabel X1 (Disiplin kerja)	78
Tabel 4.14	Uji Relibilitas Variabel X2 (Kompensasi)	78
Tabel 4.15	Uji Relibilitas Variabel X3 (Lingkungan kerja).....	78
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinieritas	80
Tabel 4.17	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	82
Tabel 4.18	Hasil Uji Parsial (Uji t)	84
Tabel 4.19	Hasil Uji Simultan (Uji f)	85
Tabel 4.20	Hasil Uji Koefisien Determinas (R^2).....	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	56
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas Produktivitas kerja	79
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas Produktivitas kerja	80
Gambar 4.4 Scakterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	81

LAMPIRAN

BIODATA

Nama : Salmaria Br Sembiring
Tempat, Tanggal Lahir : Tuntungan, 12 Agustus 2001
Alamat : Dsn IV Desa Suka Rende Namo Bintang
Telephon / HP : 081262254261
Email : salmasembiring1208@gmail.com
Agama : Islam
Nama Orang Tua
 Ayah : Mahmmud Sembiring
 Ibu : Binaria Br Surbakti
Jumlah Saudara : 3 Bersaudara
Anak Ke : Anak ke 2
Riwayat Pendidikan : SDN 1018153 Suka Rende
 SMP N 1 Kutalimbaru
 SMK Muhammadiyah 08 Medan

Kuesioner Penelitian

Bapak/Ibu, saudara/i responden yang terhormat,

Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya bapak/ibu, saudara/i untuk menjawab dan mengisi beberapa pernyataan dari kuesioner yang diberikan dibawah ini. Atas waktu yang Anda luangkan, Saya ucapkan banyak terima kasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita

Usia :

Lama Bekerja : Bulan Tahun

Tingkat Pendidikan : 1. SMA 2. S1 3. S2 4.S3

B. PETUNJUK PENGISIAN

a. Jawablah setiap pernyataan.

b. sesuai dengan pendapat Anda.

c. Pilihlah dengan jawaban memberi tanda silang (X/√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Anda. Dengan deskripsi pernyataan sebagai berikut :

1) Sangat tidak setuju : skor 1

2) Tidak setuju : skor 2

3) Netral : skor 3

4) Setuju : skor 4

5) Sangat setuju : skor 5

Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawab				
		STS	TS	N	S	SS
	Kemampuan Meningkatkan hasil yang dicapai					
	Saya selalu memonitoring hasil dari setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
	Semangat kerja					
	Jika ada pekerjaan yang belum saya selesaikan saya selalu lembur (mengerjakan pada saat waktu pulang kerja)					
	Suasana kerja di tempat saya bekerja nyaman					
	Pengembangan diri					
	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
	Hasil yang dicapai sesuai dengan target atau standar yang telah di tetapkan					
	Mutu					
	Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan					
	Saya selalu memperhatikan setiap detail pekerjaan secara berulang-ulang guna menghindari kesalahan.					
	Efisiensi					
	Saya berperinsip bahwa melakukan pekerjaan dengan tepat dan mampu menjalankan tugas dengan cermat, dan berdaya guna					
	Adanya memaksimalkan penggunaan semua sumber daya sehingga tidak ada yang terbuang percuma untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana atau harapan.					

Disiplin Kerja (X1)

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	Tujuan dan Kemampuan					
1	Saya bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan					
2	Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan					
	Kepemimpinan					
4	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan.					
5	Pimpinan selalu bersikap adil kepada para karyawan tanpa memandang kasta, suku maupun agama dan ras tertentu					
	Kompensasi					

4	Balas jasa (gaji dan kompensasi) dapat memberikan kepuasan dan kecintaan anda terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik.					
5	Perusahaan selalu memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan					
Sanksi						
7	Saya taat terhadap aturan yang ditetapkan oleh pemimpin					
8	Saya selalu mengembalikan peralatan dan inventari kantor yang saya gunakan					
Wasket atau pengawasan						
9	Pimpinan yang selalu mengawasi akan berdampak pada kedisiplinan para karyawan					
10	Saya selalu mengembalikan peralatan dan inventari kantor yang saya gunakan					

Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Gaji						
1.	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya.					
2	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.					
Insentif						
3	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan.					
4	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.					
Tunjangan						
5	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.					
6	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan					
Fasilitas						
7	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.					
8	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parker, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.					

Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Alternatif Jawab				
		STS	TS	N	S	SS
fasana Kerja						
	lingkungan kerja yang mendukung aktivitas pekerjaan saya dengan penerangan yang cukup baik.					
	Perusahaan menyediakan alat pendingin ruangan dan pencahayaan yang cukup serta tempat pembuangan sirkulasi udara yang memadai					
hubungan antar rekan kerja						
	Tidak adanya sikap iri mapun cemburu yang					

	timbul antar karyawan					
	hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik					
	hubungan bawahan dengan atasan					
	atasan mendengarkan setiap saran yang diutarakan setiap karyawan					
	manajemen perusahaan memprioritaskan kondisi karyawan dalam keadaan baik maupun buruk.					
	tersedianya Fasilitas					
	perusahaan menyediakan sarana yang lengkap seperti meja, kursi, kipas angin, laptop dan alat cetak bagi karyawannya					
	sarana yang diberikan mampu memberikan dampak pada pekerjaan yang saya jalankan					

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)											TOT AL Y	DISIPLIN KERJA (X1)								TOT AL X1	KOMPENSASI (X3)							TOT AL X2	LINGKUNGAN KERJA (X3)								TOT AL X3			
4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37	2	2	2	2	2	4	4	4	22	4	4	4	4	4	3	3	4	30
3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	32	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	44	2	2	3	2	3	3	5	5	25	3	4	4	4	3	4	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	3	4	4	4	4	5	3	5	43	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	43	5	5	5	5	5	4	4	3	36	4	5	3	5	5	4	4	4	34
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46	3	3	3	5	5	3	5	4	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	3	1	33
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4	5	5	4	5	5	5	5	38	5	5	4	4	4	3	4	4	33
3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	36	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	4	4	3	3	4	3	3	27
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	38	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	41	2	3	3	5	3	3	5	5	29	4	4	5	4	5	5	4	4	35
3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	35	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38	3	3	2	2	3	3	5	5	26	3	4	4	4	3	3	4	4	29
5	2	2	5	3	5	5	5	5	5	5	42	5	5	3	3	4	4	3	5	5	5	42	3	3	3	2	2	4	5	5	27	5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	3	3	4	5	4	5	5	3	4	4	40	3	5	3	3	3	3	3	5	3	4	35	3	3	2	2	2	5	5	24	5	5	3	4	5	5	4	4	35	
2	3	3	3	3	4	4	3	5	5	5	35	2	2	4	4	4	5	5	4	5	5	40	4	4	4	3	3	4	4	5	31	4	3	5	5	5	5	5	5	37
3	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	40	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	47	3	3	2	2	3	3	5	4	25	5	5	5	4	4	5	5	5	38
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37	3	3	3	3	3	3	4	3	25	4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	3	3	3	3	3	3	4	4	26	4	4	4	4	4	4	5	5	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	4	4	26
3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	34	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	44	5	3	3	3	3	3	4	4	28	4	4	4	3	4	3	5	5	32
3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3	3	3	3	3	4	4	27	4	3	4	4	3	4	5	5	32
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36	2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	44	3	3	3	3	2	3	4	4	25	4	4	4	4	4	5	5	4	34

3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	3	2	3	2	2	3	4	3	22	4	4	3	4	4	4	5	4	32	
5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	3	3	3	3	3	4	4	26	5	5	5	5	5	4	5	5	39
3	3	2	4	4	5	5	5	4	4	39	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	45	3	3	3	2	2	3	4	4	24	5	5	4	4	4	3	4	4	33
3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	39	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	45	3	3	3	3	3	3	3	4	25	4	5	5	5	5	5	4	4	37
4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	40	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	40	3	2	2	3	3	3	3	3	22	4	5	5	4	4	3	3	3	31
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	35	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	40	3	3	3	2	3	4	4	3	25	3	4	4	4	4	4	3	4	30
4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	36	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	39	4	3	3	4	3	3	3	3	26	4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	42	3	4	3	4	3	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	33	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	40	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45	3	3	3	3	3	3	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	5	5	4	4	4	3	5	3	3	41	3	4	4	4	4	3	4	5	31	3	3	3	3	4	4	4	4	28
4	3	2	3	3	4	4	4	5	5	37	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47	2	2	3	2	2	3	4	4	22	4	4	5	5	5	5	4	5	37
5	2	2	4	3	4	5	5	5	5	40	3	4	3	5	5	4	4	3	5	5	41	3	3	2	3	2	3	5	4	25	5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	41	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5	40	3	3	3	3	3	3	4	4	26	4	4	5	5	4	5	4	4	35
4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	43	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	34	3	3	4	3	3	4	4	4	28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	4	5	5	5	4	5	3	3	40	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	2	4	2	2	3	3	4	4	4	30	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	35	5	5	4	4	2	5	2	2	29	5	5	5	5	4	5	3	5	37
2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	28	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32	5	5	3	3	2	5	2	2	27	5	5	5	4	4	5	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	36	3	3	5	5	5	5	5	5	36	5	5	5	5	3	4	5	4	36
5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	41	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	35	3	3	4	5	5	3	5	4	32	5	5	5	5	3	4	5	5	37
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	4	4	3	3	3	4	27	5	5	5	5	4	4	3	5	36
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46	4	3	3	3	3	4	3	3	5	5	36	4	5	5	5	5	3	5	5	37	4	3	5	4	3	5	5	5	34
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43	2	3	4	3	4	3	3	4	5	4	35	5	5	4	4	4	3	5	4	34	4	4	5	5	3	5	5	5	36
3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	36	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33	5	5	4	3	3	4	3	3	30	4	4	5	3	3	5	4	5	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	3	3	3	3	2	4	3	5	5	34	5	5	5	5	5	3	5	5	38	4	4	5	5	3	5	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	3	5	5	3	3	4	4	5	5	40	5	4	5	5	5	3	5	5	37	4	4	3	4	4	4	4	5	32

DOKUMENTASI





Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	,114	4,002				,029
1 DISIPLIN KERJA	,230	,096	,196	2,389	,020	,791	1,264
KOMPENSASI	,699	,096	,584	7,280	,000	,829	1,206
LINGKUNGAN KERJA	,281	,110	,219	2,557	,013	,724	1,381

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1851,864	3	617,288	39,488	,000 ^b
Residual	1078,629	69	15,632		
Total	2930,493	72			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 ^a	,632	,616	3,95377

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Collinearity Diagnostics^a

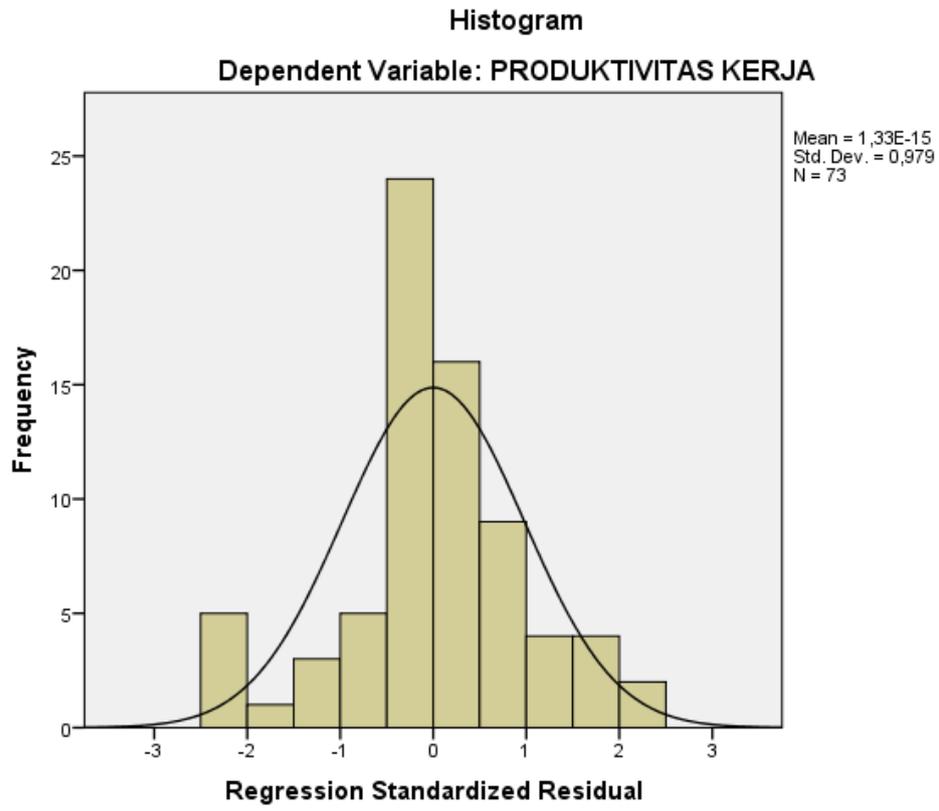
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	DISIPLIN KERJA	KOMPENSASI	LINGKUNGAN KERJA
1	1	3,959	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,020	13,904	,03	,14	,92	,03
	3	,012	18,076	,15	,17	,02	,97
	4	,009	21,248	,82	,69	,06	,00

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Residuals Statistics^a

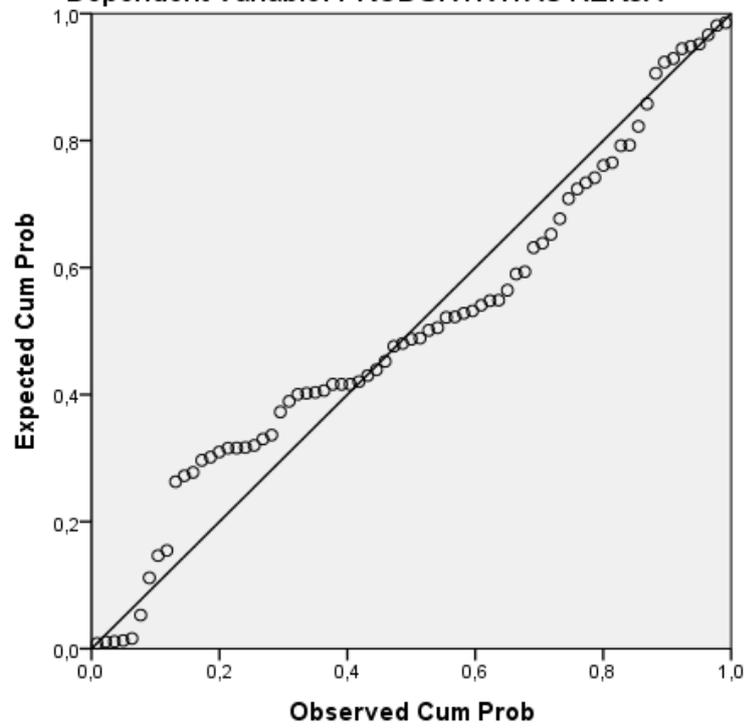
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30,4409	51,7920	38,7500	5,22331	72
Std. Predicted Value	-1,591	2,497	,000	1,000	72
Standard Error of Predicted Value	,486	1,352	,874	,210	72
Adjusted Predicted Value	30,4004	52,0155	38,7530	5,23158	72
Residual	-9,40679	8,64467	,00000	3,73113	72
Std. Residual	-2,467	2,267	,000	,979	72
Stud. Residual	-2,609	2,339	,000	1,011	72
Deleted Residual	-10,63619	9,19715	-,00299	3,98326	72
Stud. Deleted Residual	-2,729	2,421	-,002	1,032	72
Mahal. Distance	,165	7,941	2,958	1,843	72
Cook's Distance	,000	,245	,017	,036	72
Centered Leverage Value	,002	,112	,042	,026	72

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA



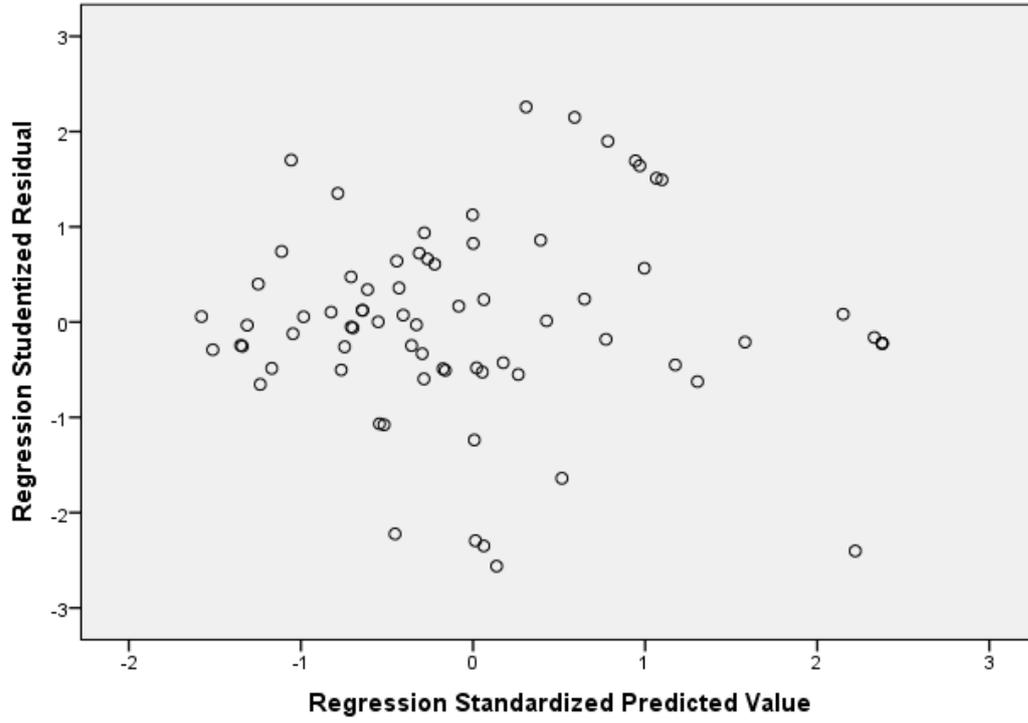
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA



Scatterplot

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan sebuah perusahaan dapat dilihat melalui sumber daya manusia (SDM) yang terbentuk di dalamnya. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya suatu organisasi.

Salah satu keberhasilan yang ditunjukkan yaitu menilai produktivitas kerja yang dihasilkan sudah optimal atau belum. Menurut Handoko (2018) bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha serta peningkatan pendapatan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kaitan antara output yakni hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk oleh seorang tenaga kerja. Produktivitas merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi.

Menurut Handoko (2018) faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi. Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja yaitu disiplin kerja. Kasmir (2016) menjelaskan Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2017) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan sangat memengaruhi produktivitas karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap disiplin kerja yang teratur akan berdampak dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Subjek pada penelitian ini yaitu PT Bahari Lestari Medan. PT Bahari Lestari Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam usaha perkebunan kelapa sawit, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama PT Bahari Lestari Medan adalah minyak kelapa sawit (CPO), inti sawit (Kernel) dan produk hilir Karet. Fakta berkaitan dengan produktivitas kerja pada PT Bahari Lestari Medan pada tahun 2021 menghasilkan 16.000 ton CPO. Selanjutnya pada tahun 2022 sebanyak 15.700 ton CPO. Apabila ditinjau bahwa produktivitas CPO pada tahun 2022 menurun 300 ton dari tahun 2021.

**Tabel 1.1 Data Produktivitas kerja Pada PT Bahari Lestari Medan
Tahun 2021 Dan 2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Presentase
2021	70	16.011	16.000	99.9%
2022	73	16.511	15.700	95.08%

Sumber : PT Bahari Lestari Medan, 2023

Pada tabel 1.1 dapat dilihat produktivitas karyawan yang mengalami fluktuatif dan jumlah karyawannya selalu mengalami peningkatan tiap tahunnya. Pada tahun 2021 produktivitas karyawan sebesar 16.000 ton dengan jumlah karyawan sebanyak 70 orang. Kemudian pada tahun 2022 produktivitas karyawan sebesar 15.700 dengan jumlah karyawan bertambah 3 orang menjadi 73 dan hasil produksi yang menurun sebanyak 1,8% dari tahun sebelumnya sehingga dinyatakan bahwa pada tahun 2022 belum maksimal terhadap pencapaian hasil produktivitas kerja.

Maka dari itu, untuk memperhatikan produktivitas kerja pada karyawannya, berikut ini dapat disajikan hasil prasurvey pada PT Bahari Lestari Medan kepada 30 orang karyawan yang berkaitan dengan produktivitas kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Penelitian prasurvey atau studi awal dilakukan untuk meneliti berbagai masalah yang berhubungan dengan penelitian. Berikut hasil prasurvey terdapat pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel 1.2
PT Bahari Lestari Medan
Hasil Prasurvei Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				Total	
		Tidak	%	Ya	%	Jumlah	%
1	Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan	19	65	11	35	30	100
2	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	21	70	9	30	30	100
3	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	19	65	11	35	30	100
4	Saya berusaha memperbaiki kesalahan untuk bekerja secara efektif dan efisien	20	66	10	34	30	100
5	Saya berperinsip bahwa melakukan pekerjaan dengan tepat dan mampu menjalankan tugas dengan cermat, dan berdaya guna	15	50	15	50	30	100

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Pada tabel 1.2 diatas dari 5 (lima) kategori pernyataan memaparkan bahwa, rata-rata responden memberikan dengan jawaban tidak sebesar 65% terletak pada permasalahan pekerjaan yang tidak memenuhi target yang ditetapkan. Kemudian 50% karyawan memilih tidak selalu melakukan pekerjaan dengan tepat dan cermat. Selanjutnya 65% karyawan memilih tidak untuk kualitas kerja yang sesuai standard. Sehingga dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang timbul pada produktivitas kerja karyawan PT Bahari Lestari Medan didominasi karena kurangnya karyawan dalam memenuhi target yang sudah ditetapkan serta tidak melakukan pekerjaan dengan tepat dan cermat.

Dalam memperhatikan penurunan tersebut sehingga ada beberapa kiat yang perlu diperhatikan demi meningkatkan unit target tersebut. Alasan mengapa terjadinya penurunan tersebut bisa disebabkan kurangnya kedisiplinan pada karyawan. Apabila karyawan tidak dapat mematuhi semua peraturan yang berlaku diperusahaan maka dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Penurunan kinerja karyawan bisa disebabkan oleh beberapa faktor, misalnya penyelesaian tugas tidak tepat pada waktunya, karyawan tidak teliti dalam mengerjakan tugas

yang di bebaskan kepadanya sehingga tidak tercapainya hasil kerja yang diinginkan dan tingginya tingkat absensi karyawan. Berikut ini merupakan data absensi karyawan pada PT Bahari Lestari Medan :

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan PT Bahari Lestari Medan Tahun 2021 - 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Tidak Hadir/Tahun					Terlambat	
			Alfa	Sakit	Izin	Total	%	Total	%
2021	70	300	12	9	10	31	51,6	28	46,6
2022	73	300	10	15	12	37	56,06	30	45,4

Sumber : PT Bahari Lestari Medan, 2023

Dari tabel 1.3 tersebut terlihat bahwa secara total, terjadi fluktuasi pada jumlah kasus pelanggaran disiplin (*indisipliner*) di PT Bahari Lestari Medan mulai tahun 2021 sampai dengan 2022. Seperti pada tahun 2021 total karyawan yang tidak hadir sebanyak 31 dengan tingkat persentase 51% serta total karyawan yang terlambat sebanyak 28 dengan persentase 46,6%. Pada tahun 2022 terjadi peningkatan total karyawan yang tidak hadir sebanyak 37 dengan tingkat persentase 56% dan keterlambatan sebanyak 30 dengan persentase 45%. Hal ini menandakan bahwa masih pelanggaran terhadap kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan yang dapat berdampak buruk terhadap produktivitas kerjanya.

Selanjutnya dapat disajikan hasil prasurevei disiplin kerja dengan dasar indikator menurut Mangkunegara (2017) disiplin kerja yaitu ketepatan waktu datang ke tempat kerja, ketepatan jam pulang ke rumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dan penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan. Disiplin kerja di PT Bahari Lestari Medan seperti terdapat pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel 1.4
PT Bahari Lestari Medan
Hasil Prasurvei Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				Total	
		Tidak	%	Ya	%	Jumlah	%
1	Saya bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan	19	65	11	35	30	100
2	Saya selalu mengembalikan peralatan dan inventari kantor yang saya gunakan	14	46	16	54	30	100
3	Saya taat pada apapun bentuk peraturan yang berlaku pada perusahaan.	18	60	12	40	30	100
4	Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan	19	65	11	35	30	100
5	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan.	18	60	12	30	30	100

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Pada tabel 1.4 terlihat bahwa rata-rata karyawan yang memilih jawaban tidak sebesar 65% yaitu tidak menyelesaikan tugasnya dalam sehari. Kemudian 60% karyawan memilih tidak selalu mengikuti peraturan perusahaan yang ada serta 65% karyawan memilih tidak selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa permasalahan disiplin kerja pada PT Bahari Lestari Medan didominasi pada permasalahan tanggung jawab bekerja serta kurang patuhnya karyawan pada peraturan yang sudah ada.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pemberian kompensasi terhadap karyawan. Bapak Irawan selaku manager menjelaskan bahwa kompensasi yang diterima PT Bahari Lestari berubah-ubah setiap tahunnya berdasarkan ketetapan Perusahaan. Besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tingkat biaya hidup, sehingga tingkat kebutuhan biaya hidup memiliki pandangan yang berbeda-beda. Maka dari itu, sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan anggota organisasi yang memungkinkan organisasi memperoleh,

memelihara dan mempekerjakan sejumlah pegawai yang dengan berbagai sikap serta perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.

Maka dari itu, untuk menemukan permasalahan yang timbul berkaitan dengan kompensasi dilakukan dengan menyebarkan presurvey sebagai berikut.

Tabel 1.5 PT Bahari Lestari Medan Hasil Prasurvei Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban				Total	
		Tidak	%	Ya	%	Jumlah	%
1	Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	11	35	19	65	30	100
2	Upah insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	15	50	15	50	30	100
3	Perusahaan selalu memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	24	80	6	20	30	100
4	Tunjangan dan uang lembur yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur	19	65	11	35	30	100

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa kondisi kompensasi PT Bahari Lestari Medan Kota Medan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bahwa 65% karyawan PT Bahari Lestari Medan merasa bila tunjangan dan uang lembur yang diberikan oleh perusahaan masih belum sesuai dengan harapan karyawan serta 50% karyawan memilih bahwa upah yang diberikan tidak membangkitkan semangat kerja karyawan. Produktivitas kerja juga menjadi faktor besar dalam penentuan kompensasi yang diterima. Serta 80% karyawan memilih bahwa perusahaan tidak selalu memperhatikan kebutuhan fasilitas karyawan. Semakin tinggi dan baik performa karyawan, maka perusahaan idealnya memberikan kompensasi yang sebanding sebagai bentuk apresiasi pada kontribusi karyawan tersebut. Hal ini bisa masuk dalam program retensi karyawan.

Dari hasil wawancara menjelaskan bahwa hal yang paling dominan berkaitan dengan kurangnya fasilitas kerja yang diterima oleh karyawan. Salah satu

diantaranya yaitu fasilitas persediaan angkutan bagi karyawan untuk melakukan observasi lapangan. Kemudian pada PT Bahari Lestari Medan perhitungan uang lembur yang tidak konsisten dengan jam kerja. Saat ini jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan PT Bahari Lestari Medan di rentang skala Rp 3.200.000 hingga Rp. 6.000.000 sesuai dengan jabatan yang diduduki oleh karyawan. Kompensasi berupa tunjangan makan, prestasi, insentif dan tunjangan kesehatan.

Memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan membangun hubungan keakraban antara atasan dan bawahan menjadi kenyamanan sendiri bagi karyawan dalam bekerja. Perusahaan dapat mengatasi keakraban dilakukan *meeting* yang untuk mengevaluasi hasil kerja yang dicapai serta mendengarkan keluhan kesah yang dihadapi karyawan agar kerja menjadi lebih berkualitas. Berdasarkan hasil wawancara bahwa ditemukan fenomena masalah yang mengakibatkan produktivitas kerja menurun PT. Bahari Lestari Medan, disebabkan oleh adanya *punishment* yang terlihat kurang berjalan dengan baik. *Punishment* yang terjadi di perusahaan ini adalah yang sering terjadi kepada karyawan yang selalu kena punish apabila mereka tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, laporan yang tidak sesuai dengan deadline yang terlalu cepat, mereka merasa tertekan yang terus diberikan sehingga menyebabkan karyawan tidak tahan akan punishment yang mereka terima seperti tidak keluarnya dan dipotongnya tunjangan yang diberikan perusahaan kepada mereka. Berikut ini dapat disajikan hasil presurvey di PT Bahari Lestari Medan untuk masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja dengan teori Siagian (2014) yaitu

Tabel 1.6
PT Bahari Lestari Medan
Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				Total	
		Tidak	%	Ya	%	Jumlah	%
3	Perusahaan menyediakan alat pendingin ruangan dan pencahayaan yang cukup serta tempat pembuangan sirkulasi udara yang memadai	18	60	12	40	30	100
4	Tidak adanya sikap iri maupun cemburu yang timbul antar karyawan	26	86	4	14	30	100
5	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik	21	70	9	30	30	100
6	Atasan mendengarkan setiap saran yang diutarakan setiap karyawan	18	60	12	40	30	100

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Tabel 1.6 di atas bahwa untuk lingkungan kerja mayoritas responden memberikan jawaban “tidak” dengan kisaran persentase 56% - 100% dengan jawaban didominasi bahwa PT Bahari Lestari Medan tidak menyediakan angkutan umum untuk karyawannya. Kemudian 60% karyawan memilih tidak bahwa atasan tidak selalu mendengarkan saran dari karyawan. Selanjutnya 70% karyawan memilih perusahaan tidak bahwa masih ada hubungan karyawan yang belum berjalan baik. Dengan alasan-alasan tersebut maka disimpulkan penelitian ini berkaitan dengan “Analisis Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bahari Lestari Medan”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan diatas, adapun identifikasi masalah dalam penelitian yang dibahas peneliti sebagai berikut :

1. Permasalahan pada produktivitas kerja karyawan pada PT Bahari Lestari Medan masih belum optimalnya karyawan dalam memenuhi target yang sudah ditetapkan.

2. Disiplin kerja pada PT Bahari Lestari Medan berkaitan dengan adanya pelanggaran disiplin kerja yang disebabkan oleh tanggung jawab dalam bekerja serta kurang patuh terhadap peraturan.
3. Bahwa saat ini upah yang diberikan masih belum membangkitkan semangat kerja karyawan. Kemudian saat ini PT Bahari Lestari Medan kebutuhan fasilitas masih belum memadai.
4. Adanya hubungan ketidaknyamanan kerja antara karyawan PT Bahari Lestari Medan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Sesuai latar belakang masalah di atas, terdapat banyak masalah yang perlu dipecahkan mengenai permasalahan-permasalahan yang terjadi. Agar penelitian ini tidak berkembang terlalu luas penelitian ini hanya membahas tentang pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Bahari Lestari Medan yang beralamat di JL. Dagan 5/6-C, Sekip, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20113.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Bahari Lestari Medan?

- b. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Bahari Lestari Medan?
- c. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Bahari Lestari Medan?
- d. Apakah disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Bahari Lestari Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, adapun tujuan penelitian yang dimaksud sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Bahari Lestari Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Bahari Lestari Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Bahari Lestari Medan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Bahari Lestari Medan.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai dalam hasil penelitian ini, adapun manfaat dalam penelitian ini yang dapat diambil nantinya sebagai berikut :

- a. Bagi penulis, menambah wawasan dan pengetahuan peneliti bagaimana meningkatkan performa dalam meningkatkan maupun mempertahankan produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan terutama dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang ada di perusahaan.
- b. Bagi perusahaan, dapat menjadikan solusi bagi perusahaan mengenai masalah-masalah yang terjadi dan menjadi solusi pengambilan keputusan mengenai kebijakan baru yang akan dibuat.
- c. Bagi Universitas, dapat menjadi tambahan referensi sehingga dapat dijadikan bahan acuan atau referensi penelitian lebih lanjut.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Ika (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bahari Lestari Medan”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Model Penelitian : dalam penelitian terdahulu menggunakan model pengaruh metode kuantitatif menggunakan 2 (dua) variabel bebas. Dalam

penelitian ini menggunakan model pengaruh regresi linier berganda dengan metode kuantitatif untuk 3 (tiga) variabel bebas.

2. Jumlah populasi/sampel : penelitian terdahulu menggunakan 50 sampel sedangkan penelitian ini menggunakan 72 sampel.
3. Waktu Penelitian : penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.
4. Lokasi Penelitian : lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada Bank Kalbar Pontianak. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Bahari Lestari Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap organisasi atau perusahaan selalu mengupayakan agar karyawan dapat memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan merupakan faktor penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Handoko (2018) bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2018) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Sutrisno (2016) bahwa produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Sering dibatasi dengan tenaga kerja, dan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk

dan nilai dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Natsir (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Dari penjelasan beberapa ahli diatas maka produktivitas kerja ialah usaha ataupun kemampuan oleh setiap karyawan sehingga menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana agar mencapai tujuan yang maksimal. Hasil yang dicapai dari kerja yang dilakukan adalah hal yang ingin dicapai melalui produktivitas kerja karyawan

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Handoko (2018) faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah :

1) Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan

dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat.

2) Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan manusia dalam menggunakan pikiran, ide serta kreatifitas, mengubah atau membuat sesuatu menjadi nilai lebih sehingga sesuatu tersebut memiliki nilai yang lebih bermakna.

3) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

4) Motivasi

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

5) Gizi dan Kesehatan

Gizi adalah zat makanan pokok yang diperlukan bagi pertumbuhan dan kesehatan tubuh. Gizi seimbang adalah susunan makanan sehari-hari yang mengandung zat gizi dalam jenis dan jumlah yang sesuai

dengan kebutuhan tubuh yaitu jenis kelamin, umur dan status kesehatan.

6) Tingkat penghasilan

Tingkat pendapatan (income level) adalah tingkat hidup yang dapat dinikmati oleh seorang individu atau keluarga yang didasarkan atas penghasilan mereka atau sumber-sumber pendapatan lain.

7) Jaminan sosial

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

8) Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

9) Hubungan industrial

Hubungan industrial juga bertujuan untuk meningkatkan moral dan semangat kerja karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Tujuan ini juga membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

10) Teknologi

Teknologi yaitu usaha pengembangan dan penerapan berbagai peralatan atau sistem untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi oleh manusia dalam kehidupan sehari-hari. Dalam

kehidupan sehari-hari kata teknologi berdekatan artinya dengan istilah tatacara

11) Sarana produksi

Sarana produksi adalah bahan yang dibutuhkan untuk budidaya tanaman pada waktu dan tempat tertentu, seperti bibit, pupuk, pestisida dan media lainnya. Pupuk merupakan salah satu sarana produksi penting yang digunakan untuk menunjang pertumbuhan dan perkembangan tanaman.

12) Manajemen

Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis. Manajemen bisa membuat bisnis menjadi lebih berkembang karena dijalankan secara struktural dan prosedural.

13) Kesempatan berprestasi.

Prestasi diartikan sebagai hasil usaha yang dicapai dari apa yang dikerjakan atau yang diusahakan. Seseorang dianggap berprestasi, jika dia telah meraih sesuatu hasil dari apa yang diusahakannya, baik karena hasil belajar, bekerja, atau berlatih keterampilan dalam bidang tertentu.

Natsir (2019) menyatakan bahwa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas adalah :

- 1) Faktor internal (komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional; struktur dan desain pekerjaan; motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung tercapaian target, dukungan sumber daya untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi, perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan/rekan, praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan; lingkungan kerja yang ergonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian dan keterampilan; dan komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama).
- 2) Faktor eksternal (peraturan perundangan, kebijakan pemerintah dan situasi politis, kemitraan (networking) yang dikembangkan, kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi, dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan, tingkat persaingan dan dampak globalisasi).

c. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Menurut Handoko (2018), indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

3) Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas diri mereka, baik di bidang pribadi maupun profesional. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan individu agar dapat mencapai tujuan hidup yang lebih baik dan sukses.

4) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

5) 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.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Berikut beberapa pendapat mengenai disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Kasmir (2016) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Hamali (2018) disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Mangkunegara (2017) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya. Dari penjelasan diatas bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran yang timbul dari sikap seorang karyawan akan mentaati sebuah peraturan yang ada dan dilakukan secara konsisten sehingga memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan tersebut.

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2016) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana :

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

c. Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) pada dasarnya banyak faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar dapat bersungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

2) Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dan keteladanan pimpinan yang baik maka disiplin kerja karyawan akan ikut baik. Sebagai seorang pimpinan harus menyadari bahwa dirinya menjadi contoh dan diteladani oleh bawahannya, untuk itu pimpinan harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahan juga dapat melaksanakan disiplin yang baik.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi disiplin kerja karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya maka disiplin akan terlaksana. Balas jasa berperan penting dalam menciptakan disiplin kerja karyawan.

4) Keadilan

Keadilan akan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja. Secara efektif merangsang disiplin dan moral kerja karyawan, karena karyawan dapat perhatian, bimbingan, petunjuk dan pengarahan dari atasannya langsung. Dengan waskat ini pimpinan akan dapat mengetahui secara langsung kedisiplinan karyawan sehingga pimpinan dapat menilai kondisi setiap karyawan. Selain

mengawasi disiplin kerja karyawan, waskat juga mencari sistem kerja yang efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi dan karyawan.

6) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi disiplin kerja karyawan. Pimpinan harus berani dan bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi.

7) Sanksi hukum/ Punishment

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan, karena dengan sanksi hukum yang berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan- peraturan organisasi sehingga perilaku yang indiscipliner akan berkurang. Berat atau ringan sanksi yang diterapkan tersebut juga memengaruhi baik atau buruknya disiplin kerja karyawan. Hendaknya sanksi hukum tersebut tidak terlalu berat supaya sanksi tersebut dapat dijadikan pelajaran untuk mendidik karyawan agar mengubah perilakunya. Sanksi hukum yang wajar dan bersipat mendidik akan menjadi motivasi untuk memelihara disiplin.

8) Hubungan kemanusiaan

Menciptakan hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan baik hubungan keatas maupun kepada bawahannya yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship dan cross relationship akan ikut menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik. Dengan menciptakan human relationship yang serasi akan terwujudnya lingkungan kerja yang nyaman.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

2) Kepemimpinan

kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

3) Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

4) Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

5) Pengawasan Melekat / Wasket

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi ialah seluruh bentuk pembayaran atau manfaat yang diterima sebagai balas jasa pegawai terhadap kontribusi atas pekerjaannya di instansi. Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besar kecilnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sebaliknya, besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan bagi pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan instansi. Sebaliknya, jika kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka produktivitas kerja pegawai akan menurun dan akibatnya instansi sendiri yang mengalami kerugian. Beberapa para ahli menjelaskan beberapa pengertian kompensasi.

Menurut Simamora (2015), kompensasi (*compensation*) merupakan bentuk pengembalian baik berupa finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan karyawan sebagai

bagian dari hubungan kepegawaian. Pemberian kompensasi juga dapat mencerminkan status, jabatan atau posisi, dan juga masa pengabdian dari seorang pegawai perusahaan tersebut. Menurut Sutrisno (2017) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan Panggabean (2017) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kebijakan aturan pemberian kompensasi oleh tiap-tiap perusahaan relatif sama. Hanya yang membedakan banyaknya jenis kompensasi yang diberikan serta besarnya penentuan kompensasi untuk tiap jenis kompensasinya. Dasar penentuan jenis dan besarnya kompensasi yang diterima dilakukan dengan berbagai pertimbangan, misalnya pendidikan, jabatan, kinerja atau lamanya bekerja. Menurut Kasmir (2016) banyak manfaat yang dapat di peroleh dengan adanya kompensasi seperti berikut ini:

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli diatas maka dapat dinyatakan kompensasi merupakan balas jasa ataupun imbalan yang diterima oleh karyawan atas hasil kerja yang mereka jalankan untuk perusahaan dan biasanya berupa gaji, bonus dan sebagainya.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi yang dikemukakan oleh Cahyaningtyas (2019) ada tiga jenis kompensasi yang Lazim diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya, yaitu:

1) Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi ini bisa diukur cara pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan kepada pegawainya secara langsung dalam bentuk uang dan bukan benda atau fasilitas lainnya.

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi berwujud uang yang juga dikeluarkan oleh perusahaan untuk pegawainya sebagai balas jasa. Namun, tidak dibayarkan secara langsung dari perusahaan ke pegawainya, melainkan melalui pihak ketiga.

3) Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi dalam hal ini tidak berbentuk uang. Namun, tetap memiliki nilai positif untuk pegawai.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Kasmir (2015) faktor-faktor yang memengaruhi penentuan jumlah komponen kompensasi dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan perbukan yaitu :

1) Pendidikan

Pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan

2) Pengalaman

Pengalaman adalah pengamatan yang merupakan kombinasi pengelihatan, penciuman, pendengaran serta pengalaman masa lalu.

3) Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja

4) Jabatan

Jabatan adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang pegawai negeri dalam suatu satuan organisasi.

5) Jenjang kepangkatan/golongan

Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

6) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

d. Indikator Kompensasi

Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Menurut Simamora (2015) indikator kompensasi adalah

1) Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan

lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Nitisemito (2015) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan sedangkan menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan. Berdasarkan pernyataan Sunyoto (2015) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut Malikhah, *et al* (2023) lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekitar pekerja yang dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Siagian (2014) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan titik kenyamanan yang diperoleh karyawan dalam menunjang kegiatannya dalam bekerja.

b. Faktor-faktor yang memengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

- 1) Faktor Lingkungan Fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai yang meliputi:
 - a) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
 - b) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan memengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
 - c) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga memengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d) Tingkat visual priacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

- 2) Faktor Lingkungan Psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah:
- a) Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
 - b) Sistem lingkungan kerja non fisik yang buruk, Sistem lingkungan kerja non fisik yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
 - c) Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
 - d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan memengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
 - e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya

kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu

c. Indikator Lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2015) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan hasil review dari beberapa penelitian sebelumnya yang dijadikan pacuan bagi peneliti agar dapat memperkuat dan dijadikan bahan perbandingan hasil penelitian. Berikut penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan yaitu:

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Sebelumnya

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Ika, <i>et al</i> (2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BANK Kalbar Pontianak	Variabel X : 1. Disiplin kerja 2. Kompensasi Variabel Y : Produktivitas kerja	Regresi linier berganda	Hasil secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja secara parsial disiplin kerja pengaruh secara signifikan. Secara simultan variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
2	Prawoto (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufaktur Cikarang	Variabel X : 1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerka 3. Lingkungan kerja Variabel Y : Produktivitas kerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat yaitu produktivitas kerja karyawan.

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
3	Effendi (2022)	Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT. Baru Baru Sepatu	Variabel X : 1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Disiplin kerja Variabel Y : Produktivitas kerja	Regresi linier berganda	Hasil yang ditunjukkan dalam penelitian ini menyatakan bahwa variable kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Baru Baru Sepatu.
4	Samahati (2020)	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado	Variabel X : 1. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) 2. Disiplin kerjaa Variabel Y : Produktivitas kerja	Regrresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
5	Jumady (2020)	Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar	Variabel X : Kepemimpinan Variabel Y : Produktivitas Kerja Variabel Z : Disiplin kerja	Path anlisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negative dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
6	Djazilan & Arifin (2022)	<i>Analysis of Factors Affecting Employee Work Productivity</i>	Variabel X : 1. Lingkungan kerja 2. Motivasi 3. Kepemimpinan Variabel Y : Produktivitas kerja	Regrresi linier berganda	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh dalam membentuk produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan. Variabel motivasi merupakan variabel independen yang paling berperan dominan dalam membentuk produktivitas.

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
7	Pajrin, <i>et al</i> (2022)	<i>The Influence of the Wage System, Work Environment and Welfare Benefits on Employee Work Productivity of PT. Samawood Utama Work Industries Tanjung Morawa, Deli Serdang, North Sumatra</i>	Variabel X : 2. sistem pengupahan 3. lingkungan kerja, 4. tunjangan kesejahteraan. Variabel Y : Produktivitas kerja	Regrresi linier berganda	Temuan analisis menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh sistem pengupahan, lingkungan kerja, dan tunjangan kesejahteraan secara bersamaan.
8	Widyastuti & Pogo (2022)	<i>Effect of Human Capital, Work Engagement, Work-Life Balance on Work Productivity through Work Discipline in PT Widodo Makmur Unggas Indonesia</i>	Variabel X : 1. <i>Work Balance</i> 2. Keterlibatan kerja 3. Keseimbangan kerja 4. Disiplin kerja Variabel Y : Produktivitas kerja	Regrresi linier berganda	Menurut temuan penelitian ini, human capital dan work-life balance berdampak pada disiplin kerja karyawan, sedangkan keterlibatan kerja tidak berdampak pada disiplin kerja. Produktivitas dipengaruhi oleh modal manusia, keterlibatan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian ini juga mengkonfirmasi bahwa disiplin kerja juga berdampak pada produktivitas.
9	Syiva, <i>et al</i> (2023)	<i>The Effect Of Work Discipline, Work Motivation, Work Ethics And Work Environment On Employee Work Productivity</i>	Variabel X : 1. Disiplin kerja 2. Motivasi kerja 3. Etos kerja 4. Produktivitas kerja Variabel Y : Produktivitas kerja	Regrresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
10	Milinia (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia	Variabel X : 1. Disiplin kerja 2. Kecerdasan emosional 3. Motivasi Variabel Y : Produktivitas kerja	Regrresi linier berganda	Berdasarkan uji ada pengaruh yang signifikan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Sumber : Penelitian terdahulu

C. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2016), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Jadi, kerangka berpikir ini merupakan sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Handoko (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2017) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan.

Pada hasil penelitian Ika, *et al* (2022) bahwa secara parsial disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil penelitian juga selaras dengan penelitian Prawoto (2022) bahwa disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Kedisiplinan karyawan mempengaruhi hasil produktivitas. Semakin baik karyawan dalam hal disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerjanya. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik, maka dalam suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Handoko (2018) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu lingkungan kerja. Menurut Simamora (2015), kompensasi (*compensation*) merupakan bentuk pengembalian baik berupa finansial, jasa-

jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian

Pada hasil penelitian Effendi (2022) bahwa secara parsial kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil penelitian juga selaras dengan penelitian Pajrin, *et al* (2022) bahwa sistem pengupahan dan tunjangan kesejahteraan mempengaruhi produktivitas kerja. Kompensasi sangat penting bagi karyawan memiliki peran penting, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran dari nilai pekerjaan karyawan. Diasumsikan makin tinggi tingkat kompensasi, maka makin tinggi pula tingkat produktivitas yang mungkin dapat dicapainya. Karena ini salah satu kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawannya salah satu elemen penting tahap- tahap awal program pencapaian produktivitas yang tinggi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

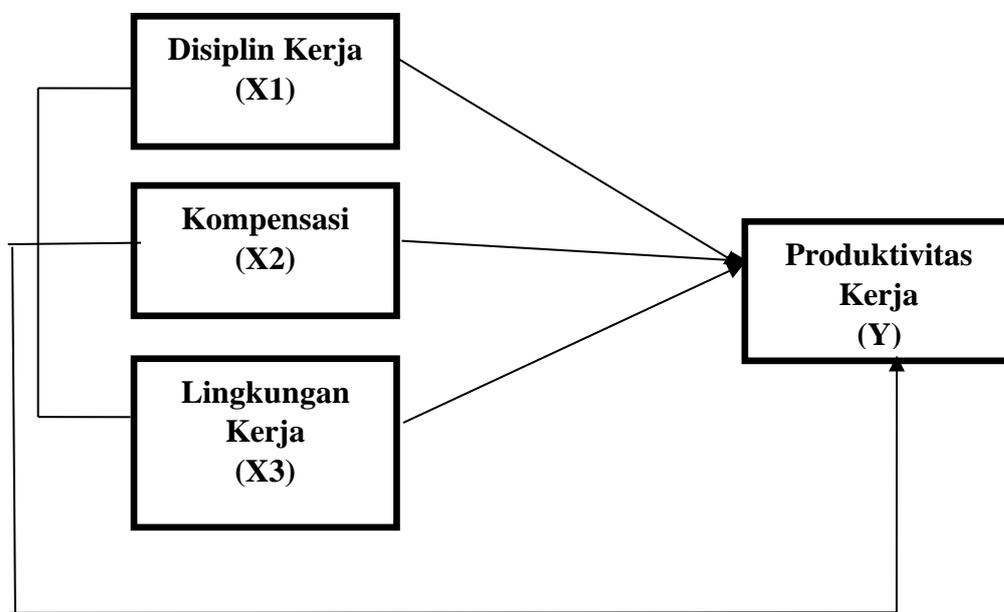
Menurut Handoko (2018) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu Tingkat penghasilan. Menurut Siagian (2014) Lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan di mana pegawai atau karyawan yang berada di dalam perusahaan melakukan pekerjaannya sehari-hari

Pada hasil penelitian Effendi (2022) bahwa secara parsial lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil penelitian juga selaras dengan penelitian Prawoto (2022) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerjanya.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut hasil penelitian Effendi (2022) bahwa disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja. Kemudian selaras dengan hasil penelitian Prawoto (2022) bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mampu meningkatkan dan memberi dampak positif terhadap produktivitas kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT Bahari Lestari Medan

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah di jabarkan sebelumnya, maka peneliti membuat kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah peneliti, 2023

D. Hipotesis

Dari penjabaran kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H1 : Dsiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja PT Bahari Lestari Medan.
2. H2 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja PT Bahari Lestari Medan.
3. H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja PT Bahari Lestari Medan.
4. H4 : Disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja PT Bahari Lestari Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif karena penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan di bangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Menurut Sugiyono (2016) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan atau pengaruh antara variabel bebas yaitu disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Penelitian diolah menggunakan SPSS Versi 20.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat bagi peneliti untuk melakukan penelitian, dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Penelitian dilakukan pada PT Bahari Lestari Medan yang terletak di JL. Dagan 5/6-C, Sekip, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20113.

2 Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Oktober 2023 hingga Februari 2024.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Jadwal Aktivitas	Okt '23	Nov '23	Des '23	Jan '24	Feb '24	Mar '24
1.	Riset Awal/Pengajuan Judul						
2.	Penyusunan Proposal						
3.	Seminar Proposal						
4.	Perbaikan ACC Proposal						
5.	Pengolahan Data						
6.	Penyusunan Skripsi						
7.	Bimbingan Skripsi						
8.	Seminar Hasil						
9.	Sidang Meja Hijau						

Sumber: Diolah peneliti, 2023

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bahari Lestari Medan yang berjumlah 266 orang karyawan kantor.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2016). Adapun penelitian ini menggunakan

rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan penarikan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, $e=0,1$.

$$n = \frac{266}{1+266(0,1)^2}$$

$$n = \frac{266}{1+266(0.01)}$$

$$n = \frac{266}{1+2,66}$$

$$n = \frac{266}{3,66}$$

$$n = 73$$

Berdasarkan rumus, maka jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 73 orang. Jumlah responden tersebut dianggap sudah representatif untuk memperoleh data penulisan yang mencerminkan keadaan populasi

Tabel 3.2 Daftar Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Staf Ahli	20
2	Bagian Administrasi	20
3	Bagian Umum	18
4	Bagian Logistik	15
Total		73

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono (2016). Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Lingkungan kerja (X_3) dan variabel terikat yaitu Produktivitas kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan, maka peneliti memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuisioner penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. (Handoko, 2018)	Indikator produktivitas kerja : 1. Kemampuan Meningkatkan hasil yang dicapai 2. Semangat kerja 3. Pengembangan diri 4. Mutu 5. Efisiensi (Handoko, 2018)	Likert
Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2017)	Indikator disiplin kerja terdiri dari : 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Kepemimpinan 3. Kompensasi 4. Sanksi Hukum 5. Pengawasan Melekat (Hasibuan, 2017)	Likert
Kompensasi (X ₂)	Kompensasi (<i>compensation</i>) merupakan bentuk pengembalian baik berupa finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. (Simamora , 2015)	Indikator kompensasi terdiri dari : 1. Upah atau gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Simamora, 2015)	Likert
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2015)	Indikator lingkungan kerja terdiri dari : 1. Suasana kerja 2. Hubungan antar rekan kerja 3. Hubungan Atasan dengan bawahan di perusahaan 4. Tersedianya Fasilitas kerja (Nitisemito, 2015)	

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2016), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam

penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuisioner, observasi, dan wawancara.

1. Angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat Pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk menjawabnya. Teknik pengumpulan data ini menggunakan skala likert.

2. Observasi

Menurut pendapat Sugiyono (2016), observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan. Observasi digunakan untuk mengamati produktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan PT Bahari Lestari Medan.

3. Wawancara

Wawancara dalam penelitian terjadi dimana peneliti menggali informasi dengan narasumber dengan melalui Pernyataan-Pernyataan yang sudah disiapkan. Dalam penelitian ini subjek wawancara adalah pimpinan PT Bahari Lestari Medan.

4. Dokumentasi yaitu sejarah singkat instansi, visi dan misi instansi, struktur organisasi dan lain sebagainya.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2016) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui perhitungan statistik dengan menggunakan Metode regresi linier berganda (*multiple regression*). Metode kuantitatif, yaitu metode penelitian dengan cara menyusun, mengklarifikasi, menganalisa dan menginterpretasikan data sehingga menjadi kesimpulan dalam analisis. Metode kuantitatif adalah untuk mengetahui pengujian :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016) adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Pengujian validitas tiap butir pernyataan digunakan analisis pernyataan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap Pernyataan valid atau tidak, dengan antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sugiyono (2016) adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban

seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Menurut Ghozali (2018) menunjukkan bahwa reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar ($>$) dari 0,60 dan sebaliknya jika nilai cronbach's alpha kurang dari ($<$) 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel atau tidak handal.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2016) untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu :

residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu Normality Probability Plot. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai asymp.sig. (2-

tailed) diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Sugiyono (2016) adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya.

Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah Tolerance.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menurut Sugiyono (2016) adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homokedastisitas).

Heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan Studentized

Delete Residual nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar scatterplot model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja karyawan dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical product and service solution* (SPSS versi 20.00) dengan model persamaan analisis regresi linier berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \Sigma$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja (*Dependen Variabel*)

X₁ = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Kompensasi (*Independent Variabel*)

X_3 = Lingkungan kerja (*Independent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien

Σ = Epsilon/Error term/Tingkat Kesalahan

4. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)

Uji kesesuaian (*Test Goodness of Fit*) menurut Sugiyono (2016) bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntunan dalam penelitian yang telah dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya.

a. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$.

b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas kerja pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5%.. Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < 5\%$.

c. Uji Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2016) untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah PT Bahari Lestari Medan

PT Bahari Lestari Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam usaha perkebunan kelapa sawit, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama PT. Bahari Lestari adalah minyak kelapa sawit (CPO), inti sawit (Kernel) dan produk hilir Karet. PT Bahari Lestari Medan di dirikan berdasarkan Akte Notaris No.104 tanggal 21 Maret 1987 yang terbitkan oleh Notaris Djaidir, SH di Medan, yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman RI dengan surat keputusan tertanggal 30 November 1987 Nomor:02-7599HT.01.01 1997 anggaran dasar telah disesuaikan menurut undang- undang No.1 Tahun 1995 tentang perusahaan dengan keputusan Menteri Kehakiman No.02:18.692 HT.01.04.Th.98.

PT Bahari Lestari Medan beralamat di Jl Dagan 5/6-C, Sekip, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, perkebunan kelapa sawit terletak di Desa Cinta Raja Kuala Simpang Aceh Timur Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, dengan luas yang dimiliki adalah 1.900 Ha. Berkaitan dengan situasi dan kondisi yang kurang kondusif (faktor keamanan), saat ini perusahaan tidak melakukan ekspansi (perluasan lahan).

tetapi lebih mengarahkan kegiatan peningkatan produksi pada lahan yang ada, misalnya dengan pemeliharaan tanaman sawit melalui pemupukan, pembasmian hama, perbaikan saluran air dan sebagainya, yang semua untuk mengarahkan peningkatan produksi pada lahan yang ada saja.

Mengingat perkebunan di harapkan menjadi salah satu primadona perekonomian Indonesia di masa depan, otonomi daerah yang berlaku pada saat ini harus mampu menunjang tujuan tersebut dan bukan menghambatnya pungutan yang berlebihan atau yang melanggar aturan hanya akan menyurutkan masuknya investasi baru atau ekspansi investasi yang sudah ada dan ujungnya adalah melambatnya ekspansi sector perekonomian dan sekaligus melambatnya perekonomian nasional mengingat manfaat sektor perkebunan tidak hanya berhenti pada produk sektor itu sendiri, tetapi sebagai bahan baku utama beberapa industri manufaktur di Indonesia.

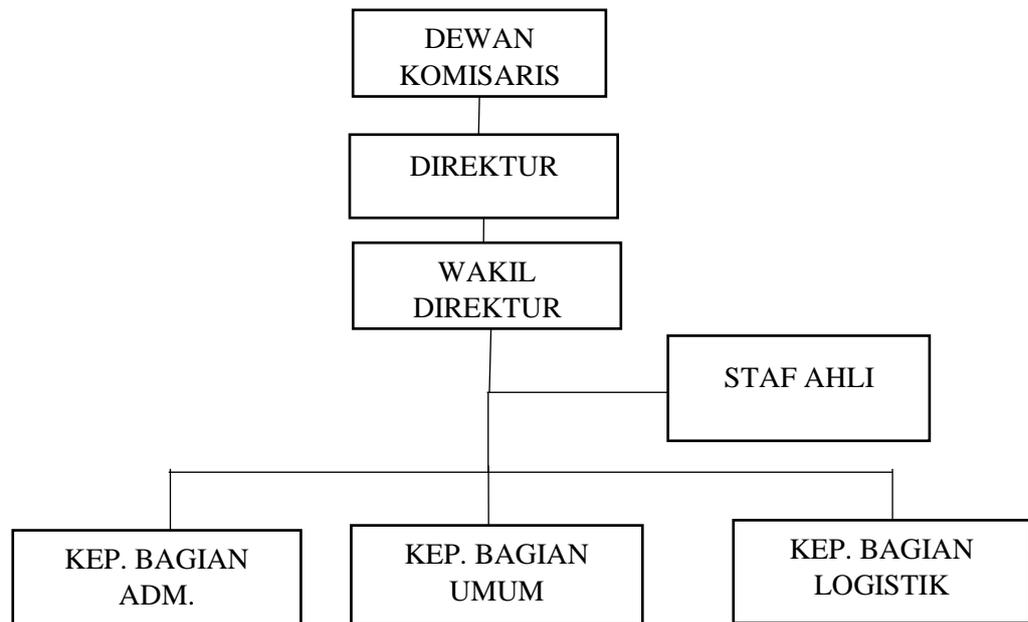
PT Bahari Lestari Medan meminta dukungan dari pemerintah daerah Aceh Timur dalam pengembangan usaha perkebunan hingga saat ini kondisi Nanggroe Aceh Darussalam belum juga kondusif dalam bidang keamanan. Sehingga sulit bagi PT Bahari Lestari Medan menjalankan usahanya dalam bidang perkebunan kelapa sawit, dan juga menjalankan usahanya dalam bidang perdagangan pada umumnya, termasuk perdagangan ekspor impor, antar pulau dan lokal.

b. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah bagian yang menggambarkan pola hubungan kerja antar tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan. Struktur

organisasi dapat diketahui dengan menggambarkan bagan organisasinya sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas tentang tugas, tanggung jawab dan wewenang tiap-tiap jabatan.

Dalam menjalankan serta memperlancar aktivitas baik di instansi pemerintah atau swasta maka diperlukan organisasi yang jelas agar dapat diketahui posisi dan tugas-tugasnya untuk mencapai yang diinginkan.



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT Bahari Lestari

Struktur organisasi PT Bahari Lestari Medan merupakan Struktur organisasi dimana organisasi tersebut memiliki kekuasaan dan tanggung jawab pada setiap pimpinan, dari jabatan yang paling utama sampai jabatan yang paling bawah. Setiap pemimpin mempunyai sejumlah anggota dan masing-masing anggota bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas kepada atasan.

Pada PT Bahari Lestari Medan, struktur organisasi yang dipakai adalah struktur organisasi berbentuk garis atau *Line Organization*. Adapun uraian tugas dan tanggung jawab (*Job Description*) dari beberapa jabatan pada PT Bahari Lestari Medan sebagai berikut :

1) Dewan Komisaris

- a) Mengawasi kebijakan yang di buat oleh Direktur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab diberikan kepadanya dan menegur bila terdapat kesalahan.
- b) Menanggung segala biaya yang dibutuhkan perusahaan.

2) Direktur

- a) Mengkoordinir semua kegiatan-kegiatan perusahaan
- b) Menentukan semua rencana dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- c) Mewakili perusahaan dalam membuat janji atau perjanjian dengan pihak swasta maupun pemerintah.
- d) Bertanggung jawab kepada komisaris atas nama semua kegiatan – kegiatan yang dilakukan serta membuat laporan secara tertulis.
- e) Menandatangani laba rugi dan neraca perusahaan setiap tahunnya.

3) Wakil direktur

- a) Mengkoordinir semua kegiatan – kegiatan.
- b) Menandatangani perjanjian kerja bila direktur berhalangan dengan manandatangani pengeluaran biaya.

4) Staf Ahli

- a) Membuat Kalkulasi dan pengembangan perusahaan, baik itu masalah teknis maupun non teknis.

- b) Memberikan pengarahan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c) Menganalisa kembali semua pekerjaan-pekerjaan yang telah dikerjakan dalam peningkatan produktivitas pekerjaan.
- d) Membuat laporan kepada Direktur untuk membantu memecahkan masalah persoalan yang mungkin terjadi pada pekerjaan ataupun pada suatu saat.

5) Kepala Bagian administrasi dan Keuangan

- a) Melakukan koordinasi yang mencakup administrasi dan keuangan di seluruh bagian perusahaan baik penerimaan uang, pembayaran dan pengaturan administrasi serta pembukuan yang diperlukan untuk setiap kegiatan yang mencakup keuangan dan adminitrasi.
- b) Membuat neraca, rugi laba perusahaan secara langsung kepada Direktur untuk dilaporkan kepada pemegang saham setiap tahun secara teratur.
- c) Mengkoreksi biaya [pengeluaran] dan disesuaikan dengan budget yang telah ditetapkan dan melaporkannya kepada Direktur.
- d) Membayar gaji pegawai atau karyawan, staff dan direktur dengan laporan bagian personalia baik yang sedang berada dikebun maupun yang berada dikantor.
- e) Menagih rekening ataupun piutang perusahaan sesuai dengan faktur yang dikeluarkan.

6) Kepala Bagian Umum

- a) Mengatur penerimaan/pemecatan pegawai ataupun karyawan, staff perusahaan sesuai dengan wewenang yang diberikan oleh Direktur.
- b) Membuat surat pengumuman di media perihal penerimaan karyawan

ataupun staff perusahaan bila Direktur menyetujuinya.

7) Kepala Bagian *Logistics*

- a) Memesan/membeli barang yang dibutuhkan oleh perusahaan, baik itu keperluan kantor maupun kebutuhan kebun yang disesuaikan dengan kualitas/mutu berdasarkan pesanan yang telah dibuat.
- b) Mengatur penyimpanan (pergudangan) material perusahaan sebelum dipakai atau dipergunakan pada keperluannya masing-masing.
- c) Mengatur dalam pengiriman hasil kebun ke pembeli.
- d) Membuat laporan dari semua kegiatan- kegiatan yang dilakukan setiap bidang *logistics* tersebut setiap hari; mingguan ataupun bulanan yang mencakup persediaan barang kepada Direktur.

5. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat, untuk maksud tersebut maka peneliti akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data dan kuesioner yang didapat di lapangan.

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 66 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap Disiplin kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Bahari Lestari Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	54	74.0	74.0	76.0
	perempuan	19	26.0	26.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Bahari Lestari Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 54 orang atau sebesar 76% dan berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 26% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diatas 20-29	19	26.4	26.4	26.4
	diatas 30-39	28	38.8	38.8	65.2
	diatas 40-49	17	23.6	23.6	88.8
	diatas 50-60	9	11,2	11,2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00 (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa usia responden yang berkisar diatas 20-29 tahun berjumlah 19 orang atau sebesar 26.4%, dan usia responden yang berkisar 30 - 39 tahun berjumlah 28 orang atau sebesar 38.8% serta usia responden yang di atas 40-49 tahun berjumlah 17 orang atau sebesar 23.6% dan usia responden diatas 50-60 tahun berjumlah 9 orang atau sebesar 11.2%

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	13	16.6	16.6	16.6
	Sarjana S1	60	83.4	83.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan paling banyak adalah jenjang S1 sebanyak 60 orang atau sebesar 83.4% dan jenjang Diploma III sebanyak 13 orang atau sebesar 16.6% dan jenjang SMA tidak ada 0% dan tingkat pendidikan S2 juga 0%.

6. Deskripsi Tanggapan Responden

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian. Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Analisis deskriptif tersebut dijabarkan ke dalam Rentang Skala sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

RS = Rentang Skala

m = Jumlah skor tertinggi pada skala

n = Jumlah skor terendah pada skala

b = Jumlah kelas atau kategori yang dibuat

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

1,00 - 1,80 : Sangat buruk

1,81 - 2,60 : buruk

2,61 - 3,40 : Sedang

3,41 - 4,20 : Baik

4,21 - 5,00 : Sangat baik

a. Deskripsi Variabel Produktivitas kerja (Y)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Produktivitas kerja

(Y) dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Produktivitas kerja (Y)

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kategori
Saya selalu memonitoring hasil dari setiap pekerjaan yang saya lakukan.	73	2,00	5,00	3,7121	,95700	Baik
Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	73	2,00	5,00	3,4091	,92781	Baik
Jika ada pekerjaan yang belum saya selesaikan saya selalu lembur (mengerjakan pada saat waktu pulang kerja)	73	2,00	5,00	3,5303	,96428	Baik
Suasana kerja di tempat saya bekerja nyaman	73	2,00	5,00	3,6818	,87984	Baik
Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	73	2,00	5,00	3,6818	,91415	Baik
Hasil yang dicapai sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan	73	1,00	5,00	3,9394	,83902	Baik
Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan	73	3,00	5,00	4,0152	,79406	Baik
Saya selalu memperhatikan setiap detail pekerjaan secara berulang-ulang guna menghindari kesalahan.	73	1,00	5,00	4,1515	,82727	Baik
Saya berperinsip bahwa melakukan pekerjaan dengan tepat dan mampu menjalankan tugas dengan cermat, dan berdaya guna	73	3,00	5,00	4,2121	,77490	Sangat Baik
Adanya memaksimalkan penggunaan semua sumber daya sehingga tidak ada yang terbuang percuma untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana atau harapan.	73	3,00	5,00	4,2121	,73412	Sangat Baik
Valid N (listwise)	73					

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil *statistic* jawaban responden pada variabel Produktivitas kerja (Y) yang diberikan kepada 73 responden diantaranya:

- 1) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (saya selalu memonitoring hasil dari setiap pekerjaan yang saya lakukan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,71. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah memonitoring hasil kerja sudah terlaksana dengan baik.
- 2) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,40. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah pekerjaan sudah sersuai target berjalan baik.
- 3) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Jika ada pekerjaan yang belum saya selesaikan saya selalu lembur (mengerjakan pada saat waktu pulang kerja), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,53. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan saat lembur berjalan baik.
- 4) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Suasana kerja di tempat saya bekerja nyaman), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,68. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total

rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja yang nyaman dan aman sangat terlaksana dengan baik.

- 5) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,68. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah memperbaiki kesalahan dalam bekerja.
- 6) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Hasil yang dicapai sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,93. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil yang dicapai sudah sesuai dengan target kerja.
- 7) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,01. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas hasil kerja PT Bahari Lestari Medan sudah sesuai standar.
- 8) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya selalu memperhatikan setiap detail pekerjaan secara berulang-ulang

guna menghindari kesalahan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,15. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah memperhatikan setiap detail pekerjaan.

9) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya berprinsip bahwa melakukan pekerjaan dengan tepat dan mampu menjalankan tugas dengan cermat, dan berdaya guna), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,21. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah berprinsip bekerja dengan cermat.

10) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Adanya memaksimalkan penggunaan semua sumber daya sehingga tidak ada yang terbuang percuma untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana atau harapan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,21. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penyelesaian atas penggunaan sumber daya sudah terlaksana sangat baik.

b. Deskripsi Variabel Disiplin kerja (X1)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai disiplin kerja (X1) dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Disiplin kerja (X1)

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kategori
Saya bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan	73	1,00	5,00	3,5417	,97775	baik
Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan	73	2,00	5,00	3,7917	,90285	baik
Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan.	73	1,00	5,00	3,8472	,86659	baik
Pimpinan selalu bersikap adil kepada para karyawan tanpa memandang kasta, suku maupun agama dan ras tertentu	73	3,00	5,00	4,0833	,80053	baik
Balas jasa (gaji dan kompensasi) dapat memberikan kepuasan dan kecintaan anda terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik.	73	3,00	5,00	3,7917	,82116	baik
Perusahaan selalu memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	73	2,00	5,00	3,6389	,82744	baik
Saya taat pada apapun bentuk peraturan yang berlaku pada perusahaan.	73	3,00	5,00	3,9583	,73996	baik
Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar	73	3,00	5,00	4,0704	,78055	baik
Pimpinan yang selalu mengawasi akan berdampak pada kedisiplinan para karyawan	73	3,00	5,00	4,2361	,77810	Sangat baik
Saya selalu mengembalikan peralatan dan inventari kantor yang saya gunakan	73	3,00	5,00	4,2222	,73585	Sangat baik
Valid N (listwise)	73					

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil *statistic* jawaban responden pada variabel Disiplin kerja (X1) yang diberikan kepada 73 responden diantaranya :

- 1) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,54. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rencana kerja sudah sesuai.

- 2) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,79. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah bertanggung jawab terhadap tugas yang dijalankan.
- 3) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,84. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan sudah bersikap adil.
- 4) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pimpinan selalu bersikap adil kepada para karyawan tanpa memandang kasta, suku maupun agama dan ras tertentu), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,08. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan sudah bersikap adil.
- 5) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Balas jasa (gaji dan kompensasi) dapat memberikan kepuasan dan kecintaan anda terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,79. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah menerima kepuasan terhadap pemberian balas jasa.

- 6) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Perusahaan selalu memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,63. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu mendapatkan balas jasa dari perusahaan.
- 7) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya taat pada apapun bentuk peraturan yang berlaku pada perusahaan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,95. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah taat terhadap peraturan.
- 8) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,07. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hukuman sudah diberlakukan dengan baik
- 9) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pimpinan yang selalu mengawasi akan berdampak pada kedisiplinan para karyawan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,23. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria

sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan sudah mengawasi disiplin karyawan.

10) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saya selalu mengembalikan peralatan dan inventari kantor yang saya gunakan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,22. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah mengembalikan peralatan kerja.

c. Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kompensasi (X2) dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kategori
Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya.	73	1,00	5,00	3,5455	,94758	Baik
Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.	73	2,00	5,00	3,7727	,90801	Baik
Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan.	73	3,00	5,00	3,8788	,79450	Baik
Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.	73	3,00	5,00	4,0455	,81206	Baik
Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.	73	3,00	5,00	3,7727	,81892	Baik
Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan	73	2,00	5,00	3,6364	,81593	Baik
Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.	73	3,00	5,00	3,9091	,71742	Baik
Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.	73	1,00	5,00	3,0154	,85682	Sedang
Valid N (listwise)	73					

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil *statistic* jawaban responden pada variabel Kompensasi (X2 yang diberikan kepada 73 responden diantaranya :

- 1) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,54. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah menerima gaji sesuai.
- 2) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,77. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaji karyawan sudah memenuhi kebutuhan keluarga
- 3) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Ada insentif diluar gaji yang diterimakaryawan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,87. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah menerima insentif diluar kerja.
- 4) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,04. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif karyawan sudah sesuai .

- 5) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,77. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah menerima tunjangan jabatan.
- 6) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,63. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah menerima tunjangan hari raya.
- 7) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,90. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah menerima jaminan kesehatan.
- 8) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,01. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan masih menerima fasilitas kerja.

d. Deskripsi Variabel Lingkungan kerja (X3)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja (X3)

dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Lingkungan kerja (X3)

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kategori
Ruang kerja yang mendukung aktivitas pekerjaan saya dengan penerangan yang cukup baik.	73	2,00	5,00	4,0278	,82175	Baik
Perusahaan menyediakan alat pendingin ruangan dan pencahayaan yang cukup serta tempat pembuangan sirkulasi udara yang memadai	73	3,00	5,00	4,0694	,81061	Baik
Tidak adanya sikap iri mapun cemburu yang timbul antar karyawan	73	3,00	5,00	4,1528	,85018	Baik
Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik	73	3,00	5,00	4,1111	,77923	Baik
Atasan mendengarkan setiap saran yang diutarakan setiap karyawan	73	3,00	5,00	3,9306	,81061	Baik
Pimpinan perusahaan memprioritaskan kondisi karyawan dalam keadaan baik maupun buruk.	73	2,00	5,00	4,0278	,85534	Baik
Perusahaan menyediakan sarana yang lengkap seperti meja, kursi, kipas angin, laptop dan alat cetak bagi karyawannya	73	3,00	5,00	4,0972	,73465	Baik
Sarana yang diberikan mampu memberikan dampak pada pekerjaan yang saya jalankan	73	1,00	5,00	4,1944	,78073	Baik
Valid N (listwise)	73					

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil *statistic* jawaban responden pada variabel lingkungan kerja (X3) yang diberikan kepada 73 responden diantaranya:

- 1) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Ruang kerja yang mendukung aktivitas pekerjaan saya dengan penerangan yang cukup baik), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,02. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan ruang kerja sudah mendukung aktivitas kerja.

- 2) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Perusahaan menyediakan alat pendingin ruangan dan pencahayaan yang cukup serta tempat pembuangan sirkulasi udara yang memadai), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,06. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendingin ruangan sudah tersedia pada perusahaan.
- 3) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Tidak adanya sikap iri maupun cemburu yang timbul antar karyawan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,15. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak memiliki sikap iri.
- 4) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,11. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan hubungan perlakuan karyawan sudah berjalan dengan baik.
- 5) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Atasan mendengarkan setiap saran yang diutarakan setiap karyawan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,93. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa atasan sudah mendengarkan saran dengan baik.

- 6) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pimpinan perusahaan memprioritaskan kondisi karyawan dalam keadaan baik maupun buruk.), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,02. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan sudah memprioritaskan kondisi karyawan.
- 7) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Perusahaan menyediakan sarana yang lengkap seperti meja, kursi, kipas angin, laptop dan alat cetak bagi karyawannya), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,09. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah melengkapi sarana kerja.
- 8) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Sarana yang diberikan mampu memberikan dampak pada pekerjaan yang saya jalankan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,19. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sarana kerja sudah memberikan dampak positif buat pekerjaan.

7. Uji Validitas Dan Realibitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari dari butir-butir daftar pertanyaan

ataupun pernyataan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Apabila setiap pertanyaan atau pernyataan bernilai $> 0,30$, maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Y (Produktivitas kerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	35,0410959	31,790	,754	,890
P2	35,2876712	32,291	,700	,894
P3	35,2054795	33,471	,571	,903
P4	35,0410959	31,957	,799	,888
P5	35,0684932	31,759	,751	,890
P6	34,8356164	34,278	,589	,901
P7	34,7397260	33,056	,773	,890
P8	34,6301370	35,153	,495	,906
P9	34,5753425	34,359	,626	,899
P10	34,6027397	35,021	,593	,901

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel X1 (Disiplin kerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	35,6388889	23,671	,512	,847
P2	35,3888889	23,114	,642	,833
P3	35,3333333	23,803	,585	,838
P4	35,0972222	23,779	,651	,833
P5	35,3888889	23,255	,704	,828
P6	35,5416667	23,717	,633	,834
P7	35,2361111	25,451	,478	,847
P8	35,0972222	23,695	,682	,831
P9	34,9444444	25,969	,369	,856
P10	34,9583333	26,379	,342	,858

Hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel X2 (Kompensasi)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	25,7397260	25,195	,549	,871
P2	25,7808219	24,090	,673	,858
P3	25,8493151	22,713	,848	,839
P4	25,8219178	22,815	,730	,852
P5	26,0136986	22,236	,830	,840
P6	25,9589041	26,346	,514	,874
P7	25,4657534	26,141	,452	,881
P8	25,5342466	25,752	,515	,874

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel X3 (Lingkungan kerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	28,6438356	18,288	,820	,876
P2	28,6027397	18,826	,746	,884
P3	28,5205479	18,725	,720	,886
P4	28,5616438	19,027	,750	,884
P5	28,7397260	19,390	,654	,892
P6	28,6438356	18,455	,755	,883
P7	28,6027397	20,699	,512	,904
P8	28,4794521	20,253	,552	,901

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reliabelitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang responden terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* >0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan peneliti kepada responden dalam penelitian akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Variabel Y (Produktivitas kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,906	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,906 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 10

butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja adalah reliabel atau bisa di terima dan dikatakan handal.

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel X₁ (Disiplin kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,854	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Dari tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,854 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau bisa di terima dan dikatakan handal.

Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Variabel X₂ (Kompensasi)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,877	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Dari tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,877 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kompensasi adalah reliabel atau bisa di terima dan dikatakan handal.

Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Variabel X₃ (Lingkungan kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,901	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Dari tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,901 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan

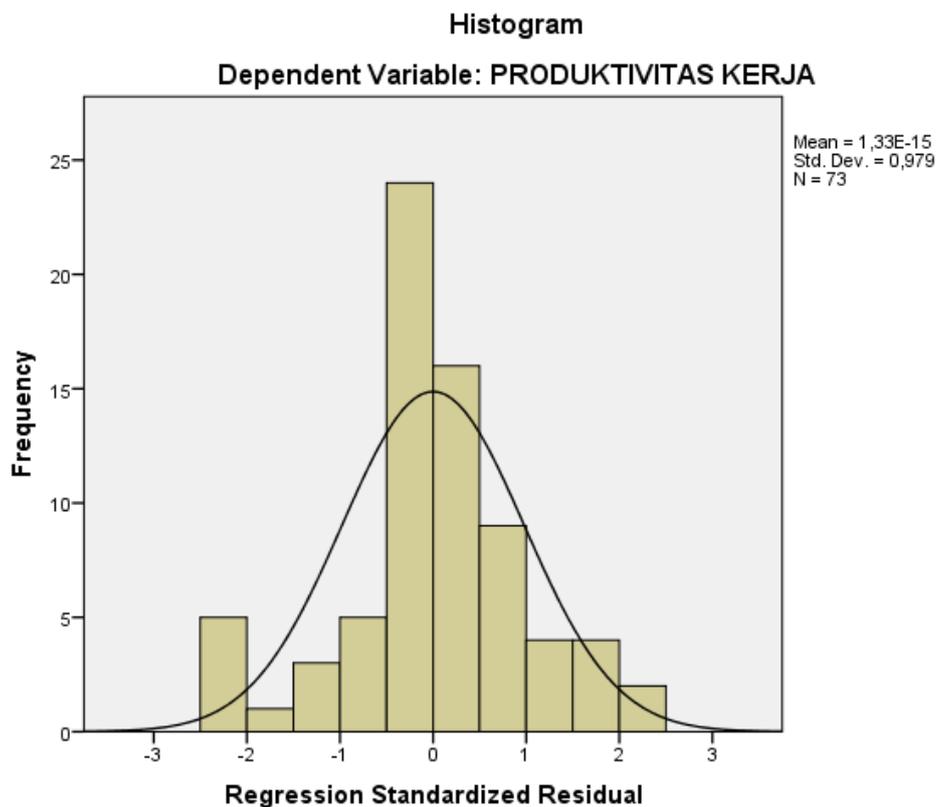
bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Lingkungan kerja adalah reliabel atau bisa di terima dan dikatakan handal.

8. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

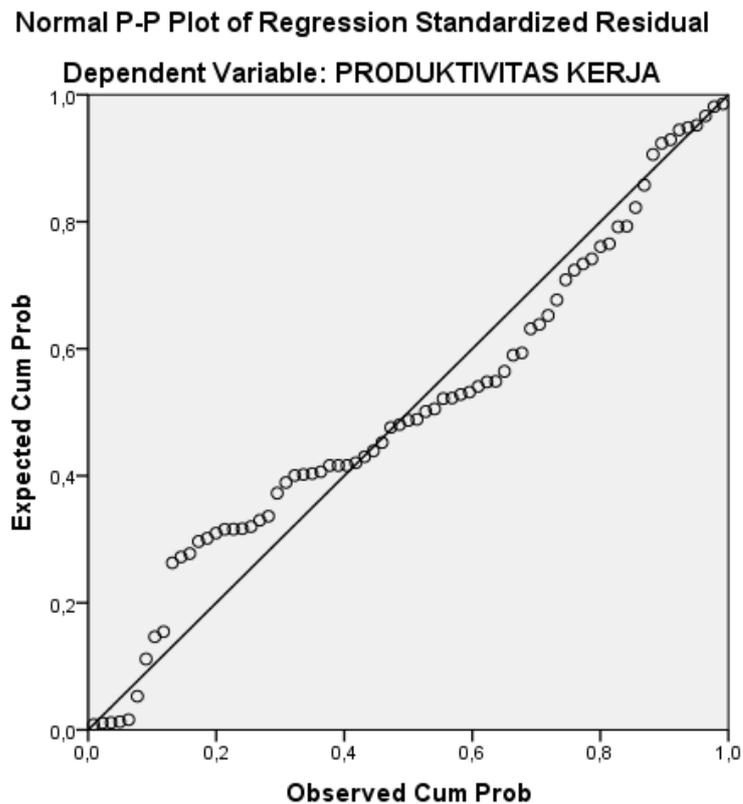
a. Uji Normalitas

Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2
Histogram Uji Normalitas Produktivitas kerja

Berdasarkan gambar 4.2 hasil pengujian normalitas data disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Gambar 4.3
PP Plot Uji Normalitas Produktivitas kerja

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel produktivitas kerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal, maka model regresi layak di gunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dari hasil data yang telah berdistribusi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas

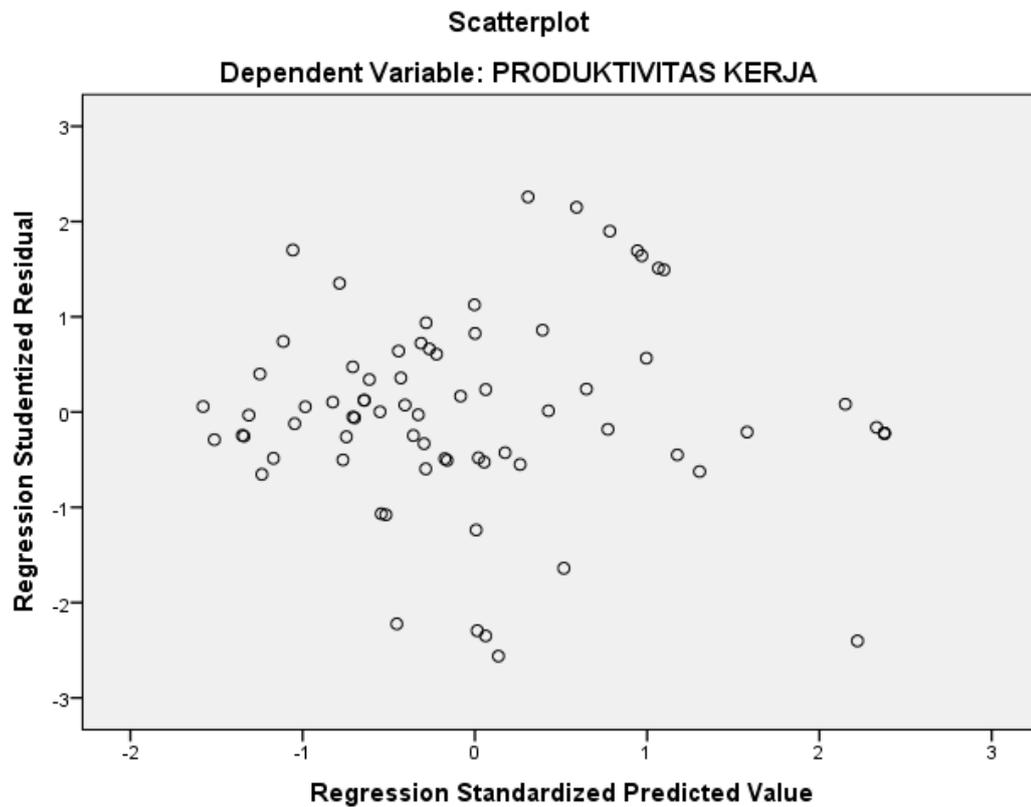
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
DISIPLIN KERJA	,791	1,264
KOMPENSASI	,829	1,206
LINGKUNGAN KERJA	,724	1,381

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Berdasarkan tabel 4.16 terlihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah variabel disiplin kerja adalah 1,264 < 10 dan nilai *Tolerance* 0,791 > 0,1 , kemudian variabel kompensasi 1,206 < 10 dan nilai *Tolerance* 0,829 > 0,1. Selanjutnya variabel lingkungan kerja 1,381 < 10 dan nilai *Tolerance* 0,724 > 0,1, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gangguan multikolinieritas.

c. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terhadai ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Gambar 4.4
Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 terlihat bahwa gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

9. Uji Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan

teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linear berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,114	4,002		,029	,977		
1 DISIPLIN KERJA	,230	,096	,196	2,389	,020	,791	1,264
KOMPENSASI	,699	,096	,584	7,280	,000	,829	1,206
LINGKUNGAN KERJA	,281	,110	,219	2,557	,013	,724	1,381

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Berdasarkan tabel 4.17 yang terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah :

$$Y = 0,114 + 0,230 X_1 + 0,699 X_2 + 0,281 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah :

1. Nilai koefisien konstanta sebesar 0,114 artinya jika variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja adalah nol, maka besarnya Produktivitas kerja sebesar 0,114 satuan .
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,230 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja maka akan menaikkan nilai variabel produktivitas kerja sebesar 0,230 satuan.

3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif yaitu sebesar 0,699 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel kompensasi maka akan menaikkan nilai variabel produktivitas kerja sebesar 0,699 satuan.
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,281 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja maka akan menaikkan nilai variabel produktivitas kerja sebesar 0,281 satuan.

10. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan dengan nilai t tabel sebesar 1,667. Jika nilai signifikan $t < 0,05$ atau lebih besar dari t tabel artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan $t > 0,05$ atau lebih kecil dari t tabel artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan t_{tabel} yaitu

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= n - k \\
 &= 73 - 4 \\
 &= 69
 \end{aligned}$$

Sehingga disimpulkan yaitu baris ke 69 dengan taraf signifikan 0.05, sehingga t_{tabel} penelitian ini adalah 1,667.

Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	,029	,977
	Disiplin kerja	2,389	,020
	Kompensasi	7,280	,000
	Lingkungan kerja	2,557	,013

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

1) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan tabel 4.18 diatas terlihat bahwa variabel disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,389 > sedangkan t_{tabel} 1,667 (t_{hitung} 2,389 > t_{tabel} 1,667) dengan tingkat signifikan sebesar 0,020 < 0,05, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan tabel 4.18 terlihat bahwa variabel kompensasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,280 > sedangkan t_{tabel} 1,667 (t_{hitung} 7,280 > t_{tabel} 1,667) dengan tingkat signifikan sebesar 0,00 < 0,05, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja.

3) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan tabel 4.18 terlihat bahwa variabel Lingkungan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,557 sedangkan t_{tabel} 1,667 (t_{hitung} 2,557 > t_{tabel} 1,667) dengan tingkat signifikan sebesar 0,013 < 0,05, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja.

b. Uji F (Simultan)

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (0,05).

DF1 = jumlah variabel – 1

DF2= jumlah sampel – jumlah variabel – 1.

Dari perhitungan diatas maka F tabel sebesar 2,74

Berikut hasil uji F (simultan) pada SPSS.

Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1851,864	3	617,288	39,488	,000 ^b
Residual	1078,629	69	15,632		
Total	2930,493	72			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

Dari tabel 4.19 diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 39,488 dengan tingkat signifikan 0,000 dan disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $39,488 >$ nilai F_{tabel} 2,74. Sehingga artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1), variabel kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinas (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 ^a	,632	,616	3,95377

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dilihat bahwa angka R^2 0,632 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 63,2% Produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya ($100\% - 63,2\% = 36,8\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen seperti. tingkat pendidikan, keterampilan, motivasi, gizi dan kesehatan jaminan sosial, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

B. Pembahasan

Pembahasan ini mengacu pada penjelasan dari hasil serta menjawab hipotesis penelitian ini mengenai pengaruh yang diberikan antara disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Kemudian hasil penelitian dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

a. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,389 sedangkan t_{tabel} 1,667 ($t_{hitung} 2,389 > t_{tabel} 1,667$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,020 < 0,05$, maka

dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{a1} diterima, sehingga semakin tinggi disiplin kerja pada karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerjanya, begitu sebaliknya semakin rendah seseorang disiplin kerja kerja akan menurunkan kedisiplinannya.

Bentuk disiplin kerja kerja pada PT Bahari Lestari Medan dengan melakukan evaluasi apakah target perusahaan berhasil dicapai atau tidak. Evaluasi dilakukan dengan mengukur bekerja sama memenuhi target, waktu memenuhi target, dan dukungan perusahaan agar target terpenuhi. Pengaruh yang diberikan oleh disiplin kerja kerja berdampak pada karyawan yang akan bekerja secara disiplin. karyawan dapat bekerja dengan giat, serta berhati-hati dalam bekerja. Tetapi begitu sebaliknya apabila disiplin kerja rendah akan menyebabkan karyawan bekerja kurang maksimal.

Penelitian ini di dukung pada hasil penelitian yang dilakukan Ika, *et al* (2022) menyimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik terbukti berpengaruh secara parsial signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian pada penelitian Prawoto (2022) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,280 sedangkan t_{tabel} 1,667 (t_{hitung} 7,280 > t_{tabel} 1,667) dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{a2} diterima, sehingga kompensasi memiliki

pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bahari Lestari Medan.

PT Bahari Lestari Medan saat ini sudah memberikan kompensasi secara tepat dan benar. Kompensasi yang mencakup gaji sesuai Upah Minimum Regional (UMR), insentif yang cukup serta fasilitas kerja yang layak yang diperoleh oleh setiap karyawan. Sejalan dengan dengan hasil penelitian Efendi (2022) bahwa kerjasama kompensasi yang berarti mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini berarti semakin baik kompensasi yang didapat maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

c. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas kerja.

Dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,557 sedangkan t_{tabel} 1,667 ($t_{hitung} 2,557 > t_{tabel} 1,667$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,013 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{a3} diterima. Semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerjanya, begitu sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja seorang pemimpin maka akan menurunkan produktivitas kerjanya.

Hasil penelitian di dukung oleh penelitian Prawoto (2023) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian Arifin (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

d. Pengaruh Disiplin kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja.

Dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja F_{hitung} sebesar 39,488 dengan tingkat signifikan 0,000 dan disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $39,488 >$ nilai F_{tabel} 2,74. Sehingga artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1), variabel kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y), maka disimpulkan bahwa H_{a4} pada penelitian ini diterima. Pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel tersebut senilai 63,2%.

Peran yang diberikan oleh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja dalam berkontribusi mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Bahari Lestari Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda dan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,389 sedangkan t_{tabel} 1,667 (t_{hitung} 2,389 > t_{tabel} 1,667) dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan PT Bahari Lestari Medan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai nilai t_{hitung} sebesar 7,280sedangkan t_{tabel} 1,667 (t_{hitung} 7,280> t_{tabel} 1,667) dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berperan penting pada produktivitas kerja pada karyawan PT Bahari Lestari Medan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dengan t_{hitung} sebesar 2,557 sedangkan t_{tabel} 1,667 (t_{hitung} 2,557 > t_{tabel} 1,667) dengan tingkat signifikan sebesar $0,013 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan PT Bahari Lestari Medan.
4. Pengaruh yang diberikan oleh variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh dengan nilai determinan (R^2) sebesar

63,2%, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja dapat mendorong karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, peneliti mengemukakan saran diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

1. Disarankan bagi karyawan untuk mengoptimalkan produktivitas kerja, sebaiknya memperhatikan dan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja. Apabila kesalahan tersebut sudah terjadi, maka seharusnya karyawan tersebut bertanggung jawab dan berani mengakui agar dapat membenahi kesalahan yang terjadi.
2. Disarankan bagi setiap pegawai untuk membangun *time management* dengan membangun rencana target kerja dengan mengalokasikan waktu dalam periode tertentu. Seperti membagi target satu bulan kerja dalam bentuk jumlah hari kerja agar mengatur atau menjadwalkan setiap kegiatannya sehingga semua pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
3. Disarankan bagi perusahaan untuk menyesuaikan tunjangan kerja sesuai dengan jabatan yang dimiliki karyawan. Perusahaan hendaknya mempertahankan kompensasi yang diterima karyawan yang sudah cukup baik dan tetap berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya.
4. Diharapkan perusahaan untuk berusaha meningkatkan ketersediaan sarana agar dapat menunjang kegiatan dalam meningkatkan produktivitas kerja

karyawannya dan mengoptimalkan sarana untuk layak digunakan. Sarana yang dimaksud yaitu alat transportasi .

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan ke 10*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, (2014). *Metode Penelitian*, Medan : Penerbit USU press.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Jurnal :

- Ayu, F., Suryani, D., Muhammad, M., & Maria, S. (2022). Pemanfaatan Augmented Reality Sebagai Media Pembelajaran Di Masa Pandemi Pada Mata Kuliah Desain Grafis. *INTECOMS: Journal of Information Technology and Computer Science*, 5(1), 123-131.
- Djazilan, M. S., & Arifin, S. (2022). Analysis of Factors Affecting Employee Work Productivity. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 26-30.
- Efendi, I. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT. Baru Baru Sepatu (Doctoral dissertation, Universitas Buddhi Dharma).

- Harianto, H. (2020). Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Centric Powerindo di kota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Hidayat, M. J. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak madya medan. *Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 26-32.
- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak. *JURNAL Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(09), 22-29.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193-199.
- Malikhah, I., Wulandari, D. Y., & Nst, J. Y. (2023). Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai). *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(1), 479-483.
- Milinia, P. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 460-467.
- Muayanah, S., Haryono, A. T., & Wulan, H. S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Fajar Lestari Sejati Semarang). *Journal of Management*, 3(3).
- Munparidi, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Orasi Bisnis: Jurnal Ilmiah Administrasi Niaga*, 7(1).
- Rompas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Samahati, K. R. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).

- Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1)
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review. *Worldview (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains)*, 2(1), 43-60.
- Pajrin, Z. N., Syamsuri, A. R., Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2022). The Influence of the Wage System, Work Environment and Welfare Benefits on Employee Work Productivity of PT. Samawood Utama Work Industries Tanjung Morawa, Deli Serdang, North Sumatra. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 2(6), 646-656.
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufaktur Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276-286.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
- Waruwu, A. A., & Litani, F. (2023). Analisis Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indo Teknik Tjandra Utama. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 5648-5664.
- Widyastuti, W., & Pogo, T. (2022). Effect of Human Capital, Work Engagement, Work-Life Balance on Work Productivity through Work Discipline in PT Widodo Makmur Unggas Indonesia. *Sch Bull*, 8(8), 225-237.