

Jejak Artikel:

Unggah : 9 Juli 2022

Revisi : 12 Juli 2022

Diterima : 19 Juli 2022

Tersedia online: 10 Desember 2022

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Seliu Multi Persada Karimun

Agnesia Nanda¹, Mauli Siagian²

^{1,2}Universitas Putera Batam

agnesiananda3@gmail.com, maulisgn@gmail.com

Abstrak

Penelitian yang dilakukan ini ditujukan dalam memahami pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun. Riset ini memiliki jumlah populasi yaitu karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun. Kemudian riset ini memiliki sampel berjumlah 103 karyawan. Sampel yang diambil menggunakan teknik *quota sampling*. Penggunaan teknik analisis dalam riset ini yakni regresi linier berganda. Data dikumpulkan dengan cara dilakukannya penyebaran kuesioner yang memiliki 26 pertanyaan kepada sampel melalui *google form*. Penggunaan metode dalam analisis data yakni dengan analisis deskriptif dengan digunakan aplikasi SPSS versi 25. Riset ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif. Riset ini memperoleh hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial pada produktivitas karyawan PT Seliu Multi Persada Karimun dengan nilai t hitung $4.124 > t$ tabel 1.983 , serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial pada produktivitas karyawan PT Seliu Multi Persada Karimun dengan nilai t hitung $3.782 > t$ tabel 1.983 . Hasil dari riset ini juga memperlihatkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan pada produktivitas karyawan PT Seliu Multi Persada Karimun dengan nilai f hitung $76.904 > f$ tabel 3.09 .

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan, Produktivitas Kerja, Upah Kerja

Pendahuluan

Memiliki tenaga kerja yang disiplin dan unggul merupakan kunci dari kesuksesan dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan. Dan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, dikarenakan perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang dapat membuat produktivitas menjadi lebih berkualitas dan lebih baik. Pernyataan ini didukung oleh (Siagian, 2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia termasuk faktor yang berfungsi yang mengatur dan mengendalikan sumber daya manusia lainnya sehingga seberapa baiknya kinerja dari perusahaan tergantung dari manusianya.

Dapat dikatakan sumber daya manusia termasuk segala pengorganisasian, perencanaan, pengawasan serta pelaksanaan pada perkembangan, pengintegrasian, kegiatan pembalasan jasa, pengadaan, pemisahan dan pemeliharaan karyawan pada saat memperoleh sasaran perusahaan.

¹ Coressponden: Agnesia Nanda. Universitas Putera Batam. Jalan R. Soeprapto Muka Kuning, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29434. pb180910015@upbatam.ac.id

Penelitian menunjukkan bahwa setiap bulan perusahaan memberikan target orderan kepada bagian pemasaran, demi perkembangan dan kemajuan perusahaan. Terkait situasi lingkungan kerja dan kompensasi yang belum tercapai sesuai harapan karyawan tentu akan berakibat pada hasil produktivitas karyawan itu sendiri. Target dari pekerjaan yang seharusnya selesai dengan estimasi waktu yang telah ditentukan kepada konsumen tentu akan tidak tercapai dikarenakan karyawan merasa belum mendapatkan apa yang diharapkan.

Pada penelitian ini dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT Seliu Multi Persada Karimun adalah terdapat ketidakadilan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, agar bisa menduduki jabatan tertentu harus memiliki masa kerja minimal 2 tahun. Kemudian lingkungan perusahaan yang tidak mendukung karyawan dalam peningkatan produktivitas kerja, kurang memperhatikan kebersihan lingkungan, sehingga berdampak kepada kesehatan karyawan, sehingga menurunnya semangat kerja dalam mencapai target-target yang telah ditetapkan perusahaan.

Pembatasan masalah pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa variabel penelitian ini ialah kompensasi dan lingkungan kerja (variabel independen), serta produktivitas karyawan (variabel dependen). Dan dalam riset ini memiliki objek yaitu karyawan yang ada di perusahaan, dengan rumusan masalah penelitian ini ialah apakah kompensasi berpengaruh pada produktivitas karyawan dan juga lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas karyawan PT Seliu Multi Persada Karimun, baik secara parsial maupun simultan. Dengan adanya latar belakang masalah maka tujuan penelitian yang penulis tentukan yakni supaya memahami pengaruh kompensasi pada produktivitas karyawan serta juga pengaruh lingkungan kerja pada produktivitas karyawan PT Seliu Multi Persada Karimun.

Kajian Literatur

Kompensasi

Menurut (Prasada Dodi, Sarwani, 2019:15) yang dimaksud dari kompensasi ialah semua yang karyawan terima dalam bentuk balasan dari apa yang sudah dikerjakan baik selama perjam atau bulanan yang ditentukan perusahaan.

Menurut (Irgyiansyah, Hadji, & Sjahrudin, 2020:35) kompensasi juga ialah pemberian balas jasa baik secara langsung ataupun tidak berdasarkan hasil kerja dari karyawan itu dan diberikan secara adil.

Kemudian dikatakan kompensasi ialah pemberian suatu penghargaan kepada karyawan karena sudah memberikan sumbangan kepada perusahaan dalam mencapai tujuannya (Siagian & Defrianti, 2020)

Menurut (Prasada Dodi, Sarwani, 2019:79) kompensasi ialah apapun yang karyawan terima sebagai bentuk balas jasa dari kerjaan yang sudah mereka hasilkan, dan pemberian kompensasi yang diberikan harus rasional, logis dan mampu dipertahankan.

Indikator-indikator kompensasi menurut (Putra & Sriathi, 2018:21) di antaranya:

1. Pengupahan atau penggajian
2. Tunjangan
3. Insentif
4. Fasilitas-fasilitas lain

Lingkungan Kerja

Menurut (June & Siagian, 2020:20) lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang secara langsung dapat dihubungkan ke aspek pemikiran atau dengan kata lain perbuatan langsung yang karyawan lakukan saat menyelesaikan pekerjaannya. Supaya kinerja karyawan dapat ditingkatkan, perusahaan harus melakukan analisis terhadap lingkungan mental, fisik dan sosial menjadi lebih efektif. Hal tersebut bertujuan untuk membangun lingkungan kerja yang lebih

mudah dan melenyapkan penyebab dari kecemasan serta frustrasi saat melakukan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan, dengan begitu kinerja karyawan juga menjadi baik, sehingga perusahaan akan dapat mencapai tujuannya.

Menurut (Anthony, 2018:45) dikatakan lingkungan kerja ialah suatu bagian yang muncul dari dalam maupun luar perusahaan yang mampu berpengaruh pada kinerja perusahaan. Lingkungan kerja juga termasuk bagian yang tidak mampu dikendalikan ataupun dapat dikendalikan tergantung dari kondisi tertentu.

Dikatakan juga lingkungan kerja yaitu keadaan suatu tempat bekerja yang baik secara fisik ataupun non fisik yang mampu berpengaruh pada karyawan pada saat melakukan tugasnya. Fasilitas dan keadaan yang sesuai dari lingkungan kerja dan keinginan karyawan juga mampu meningkatkan produktivitas bekerja pada tugas yang sudah mereka lakukan (Margaritha J.Tulangow, 2018:56).

Menurut (Rufaidah, 2018:65) indikator lingkungan kerja antara lain:

1. Sikap seorang atasan terhadap bawahannya
2. Saling menghargai dan menghormati sesama rekan kerja
3. Tata letak ruang yang baik
4. Tingkat kebisingan di ruang kerja
5. Warna dinding di ruang kerja
6. Kelembapan suhu di ruang kerja

Produktivitas Kerja

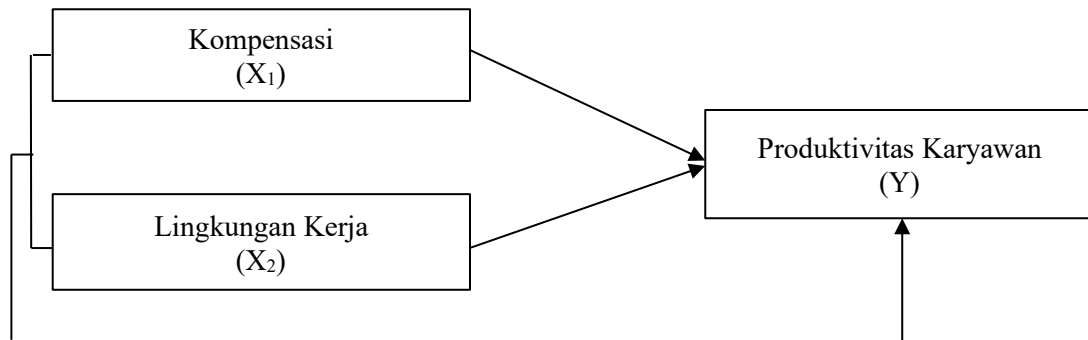
Menurut (A. Nur Ainal Karima, Idayanti, & Fauziah Umar, 2018:32), produktivitas ialah perbandingan antara input dan output dari penggunaan sumber daya. Di dalam pekerjaan, produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara keseluruhan sumber daya dengan hasil yang dicapai dalam hitungan persatuan waktu. Kerja mengandung arti suatu metode ataupun cara pengukuran. Sedangkan produktivitas mengandung arti sikap mental dan pandangan hidup yang selalu berusaha dalam meningkatkan mutu pada hidupnya. Perusahaan yang dapat bertahan dalam persaingan pasti memiliki sumber daya yang kompeten dan mampu melakukan pekerjaan perusahaan dengan baik.

Menurut teori (Purnami & Utama, 2019:67) produktivitas kerja adalah kegiatan yang mengalami peningkatan dan dapat memperoleh keuntungan seperti mencapai tujuan perusahaan, keunggulan kompetitif, mempertahankan hasil yang baik dan memenuhi nilai pada pemegang saham.

Menurut (Ratnasari, 2020:78) indikator produktivitas kerja antara lain:

1. Kualitas dari kerja
2. Kuantitas pada kerja
3. Waktu yang tepat

eCo-Buss



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Menurut (S. Nasution, 2017:96) hipotesis dapat dikatakan sebagai jawaban yang bersifat sementara pada rumusan masalah yang sudah diuraikan, yang mana rumusan masalah tersebut diuraikan berbentuk pertanyaan. Adapun hipotesis dari riset ini, diantaranya:

- H1: Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun.
- H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun.
- H3: Diduga Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun.

Metode

Riset ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang mana metode ini yaitu segala data yang terkumpulkan adalah dengan cara membagikan link kuesioner yang telah dibuat melalui formulir online atau google form. Penyebaran kuesioner melalui google form bertujuan untuk mempermudah menghemat waktu dalam pengumpulan data dikarenakan situasi masih dalam kondisi pandemi COVID-19 dan data dapat diterima secara otomatis dengan tetap menjaga kebenaran dan keaslian datanya. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT Seliu Multi Persada Karimun yang berjumlah 103 karyawan yaitu seluruh karyawan yang terdapat di PT Seliu Multi Persada Karimun. Penelitian ini menggunakan teknik *quota sampling* yaitu jumlah sampel sebanyak 103 karyawan dengan karyawan berjenis kelamin pria sebanyak 86 orang dan wanita sebanyak 17 orang.

Pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan oleh penulis terkait dengan kuesioner atau angket yang akan disebarkan kepada para responden atau sampel dan akan diisi secara online dan dikirim kembali kepada penulis. Pengisian data-data yang ada pada kuesioner dapat dilakukan secara terbuka ataupun tertutup bagi para responden. (Prananda et al., 2019:45).

eCo-Buss

Tabel 1. Pertanyaan Kuesioner

Variabel	Pertanyaan
Kompensasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan sudah memberikan gaji sesuai kinerja saudara 2. Saudara merasa puas dengan gaji yang didapatkan dari perusahaan 3. Perusahaan sudah memberikan insentif di luar dari gaji kepada saudara 4. Saudara sudah merasa puas dengan insentif yang diberikan perusahaan 5. Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada saudara 6. Saudara merasa puas dengan tunjangan yang telah diberikan perusahaan 7. Perusahaan sudah memberikan fasilitas lain selain gaji dan tunjangan 8. Saudara merasa puas dengan fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan
Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan perusahaan mengenal semua karyawanya 2. Saudara merasa puas karena dikenal oleh pimpinan perusahaan 3. Perusahaan membuat aturan agar sesama karyawan saling menghormati 4. Saudara sebagai karyawan telah menghormati sesama karyawan di perusahaan 5. Perusahaan telah menyediakan ruang kerja yang mendukung kinerja saudara 6. Saudara merasa puas dengan mesin kerja yang telah diberikan perusahaan 7. Perusahaan membuat suasana tenang sewaktu saudara bekerja 8. Saudara merasa puas dengan suara di lingkungan kerja perusahaan 9. Perusahaan menyiapkan ruangan kerja yang menarik buat saudara 10. Saudara merasa puas dengan kecerahan warna ruang kerja 11. Perusahaan memberikan ruang kerja dengan sirkulasi udara yang baik 12. Saudara puas dan sehat dengan ruang kerja sekarang
Produktivitas Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan sudah membuat standart waktu kerja sesuai aturan Undang-Undang tenaga kerja 2. Saudara sudah merasa puas dengan hasil kinerja sesuai dengan standart waktu perusahaan 3. Perusahaan telah menetapkan standart kualitas kerja 4. Saudara telah merasa puas dengan standart kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan 5. Perusahaan telah menetapkan capaian kerja sesuai standart waktu kerja 6. Saudara telah merasa puas dengan capaian kerja yang diberikan kepada perusahaan.

Dalam penelitian ini, data dianalisis menggunakan sebuah software SPSS versi 25 dimana dalam pengujian yang digunakan adalah uji kualitas data yang dapat dilakukan menggunakan uji validitas dan reabilitas. Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat keabsahan dan kepercayaan data yang sudah dikumpulkan. Data merupakan hal yang terpenting dikarenakan data merupakan suatu gambaran tentang variabel yang akan diteliti dan memiliki fungsi sebagai suatu sarana untuk membuktikan hipotesis.

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji ini berfungsi untuk menunjukkan kepastian dimana persamaan regresi yang telah diperoleh memiliki kecocokan dalam perkiraan, tidak memihak, dan tidak berubah-ubah (Zamrodah, 2022).

Uji pengaruh dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi (R²).

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji t dan uji f. Uji ini dilakukan karena kebenaran dan pernyataan hipotesis masih memiliki sifat sementara dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis ditolak atau diterima (Sugiyono, 2017:80)

eCo-Buss

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kompensasi	103	100,0%	0	0,0%	103	100,0%
Lingkungan Kerja	103	100,0%	0	0,0%	103	100,0%
Produktivitas Karyawan	103	100,0%	0	0,0%	103	100,0%

Dalam tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa persentase data yang valid dalam penelitian ini adalah 100% dan tidak ada yang hilang dengan arti data tersebut telah valid dan dapat dilanjutkan pada proses berikutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,782		
2	X1.2	0,794		
3	X1.3	0,838		
4	X1.4	0,856		
5	X1.5	0,644		
6	X1.6	0,672		
7	X1.7	0,786		
8	X1.8	0,805		
9	X2.1	0,379		
10	X2.2	0,624		
11	X2.3	0,617		
12	X2.4	0,349		
13	X2.5	0,805		
14	X2.6	0,777	0,191	Valid
15	X2.7	0,833		
16	X2.8	0,783		
17	X2.9	0,779		
18	X2.10	0,395		
19	X2.11	0,865		
20	X2.12	0,797		
21	Y.1	0,767		
22	Y.2	0,843		
23	Y.3	0,815		
24	Y.4	0,859		
25	Y.5	0,806		
26	Y.6	0,861		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dalam tabel 3, dapat diperhatikan bahwa semua pernyataan yang responden isi ialah valid, yang mana pengujian telah sesuai dengan kriteria yaitu $R_{hitung} > 0.191$ dengan begitu semua pernyataan yang terdapat pada variabel layak untuk digunakan.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,902	8	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,893	12	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	0,906	6	Valid

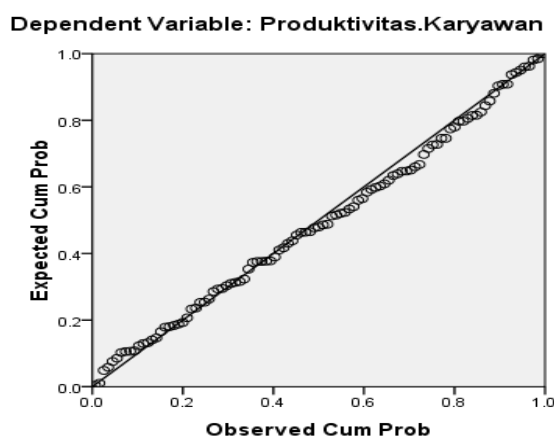
Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dalam hasil output pada tabel 4, penelitian ini mempunyai hasil yang reliabel karena perhitungannya nilai variabel yang dimiliki melebihi dari angka 0,60 yang dinyatakan setiap variabel yang digunakan itu dapat diterima dan baik, dengan begitu setiap penggunaan variabel pada instrumen itu ialah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Grafik Normal P-Plot
Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan Gambar 2. dinyatakan dalam grafik normal p-plot terdapat titik yang tersebar di sekeliling garis diagonal, lalu penyebaran yang terlihat tidak terlalu jauh atau melebar. Sehingga grafik yang ditunjukkan di atas dinyatakan layak digunakan dan model regresi berdasarkan pada persyaratan normalitas.

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^a	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.05494642
Most Extreme Differences	Absolute	0.059
	Positive	0.059
	Negative	-0.042
Kolmogorov-Smirnov Z		0.604
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.859

a. Test distribution is Normal.
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2022

Dalam tabel 5 memperlihatkan nilai Kolmogorov-Smirnov 0,604 dan tingkat signifikan 0,859 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan begitu dikatakan variabel memiliki hasil yang normal.

eCo-Buss

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas (Uji VIF)

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 Kompensasi	0.365	2.738
Lingkungan Kerja	0.365	2.738

a. Dependent Variabel: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2021

Dalam tabel 6, dapat diperhatikan nilai VIF pada variabel kompensasi yaitu 2,738 dan pada variabel lingkungan kerja yaitu 2,738. Dari hal ini berarti nilai VIF pada setiap variabel lebih rendah dari 10 dengan begitu dikatakan nilai VIF ini tidak terjadi multikolinearitas. Kemudian nilai *tolerance* pada variabel kompensasi yaitu 0,365 dan pada variabel lingkungan kerja yaitu 0,365. Dari hal ini berarti nilai *tolerance* pada setiap variabel melebihi 0,1 dengan begitu dapat dikatakan nilai *tolerance* ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.398	0.970		1.441	0.153
1 Kompensasi	-0.068	0.051	-0.219	-1.343	0.182
Lingkungan Kerja	0.068	0.040	0.280	1.714	0.090

a. Dependent Variabel: Produktivitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2022

Hasil tabel 7 memperlihatkan nilai signifikan variabel kompensasi yakni 0,182 serta nilai pada variabel lingkungan kerja yakni 0,090. Hal ini berarti setiap variabel memiliki nilai signifikansi melebihi dari tingkat kepercayaan 5% (0,05). Dengan begitu dikatakan riset ini tidak mengalami heterokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3.251	1.529	
1 Kompensasi	0.331	0.080	0.428
Lingkungan Kerja	0.236	0.062	0.393

a. Dependent Variabel: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2022

Hasil dari tabel 8 ini, diperoleh persamaan regresi dari riset ini diantaranya yaitu:

$$Y = 3,251 + 0,331X_1 + 0,236X_2$$

Penjelasannya seperti dibawah ini:

- Konstanta a dengan nilai 3,251, berarti jikalau variabel kompensasi dan lingkungan kerja ditafsir konstan, dengan begitu produktivitas karyawan juga berjumlah 3,251.

eCo-Buss

- b. Koefisien b_1 dengan nilai 0,33, berarti apabila timbulnya variabel kompensasi yang mengalami peningkatan sedangkan variabel lingkungan kerja ditafsir konstan, dengan begitu produktivitas karyawan akan naik juga berjumlah 0,331
- c. Koefisien b_2 dengan nilai 0,236, berarti apabila timbulnya variabel lingkungan kerja yang mengalami peningkatan sedangkan variabel kompensasi ditafsir konstan, dengan begitu produktivitas karyawan akan naik juga berjumlah 0,236.

Uji Determinasi R²

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Model Summary ^b		Std. Error of the Estimate
			Adjusted R Square		
1	0.778 ^a	0.606		0.598	3.08534

a. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja, Kompensasi
b. Dependent Variabel: Produktivitas.Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2022

Hasil tabel 9 dapat dijelaskan bahwa nilai pada R Square berjumlah 0,606. Pernyataan ini berarti sebesar 60,6% produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja, dan selebihnya faktor lain yang mempengaruhi pada riset ini.

Uji t

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	2.127	0.036
	Kompensasi	4.124	0.000
	Lingkungan Kerja	3.782	0.000

a. Dependent Variabel: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2021

Hasil tabel 10, dapat dijelaskan seperti berikut:

1. Variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai pada t_{hitung} ialah 4,124 sedangkan yang terdapat pada t_{tabel} ialah 1,983 dengan begitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,124 > 1,983$) dan taraf signifikan untuk variabel kompensasi sebesar 0,000 lebih rendah dari alpha (0,05).
2. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai pada t_{hitung} ialah 3,782 sedangkan yang terdapat pada t_{tabel} ialah 1,983 dengan begitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,782 > 1,983$) dan taraf signifikan untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,000 lebih rendah dari alpha (0,05).

Sesuai pada persyaratan pada pengujian, jikalau $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan begitu H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh pada produktivitas karyawan (Y), dimana variabel kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja.

Uji F

Tabel 11. Hasil Uji Serempak (Uji F)

		ANOVA ^b				
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1464.162	2	732.081	76.904	0.000 ^a
	Residual	951.935	100	9.519		
	Total	2416.097	102			

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

b. Dependent Variabel: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2022

Hasil tabel 11 dapat dijelaskan bahwa nilai pada F_{hitung} yaitu 76.904 sedangkan nilai yang terdapat pada F_{tabel} ialah 3.09 yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($76,904 > 3.09$) dan taraf signifikan (0.000) lebih rendah dari alpha 5% (0,05). Dari penjelasan itu, memperoleh hasil riset H_0 ditolak, tetapi H_a diterima, sehingga secara simultan variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh pada produktivitas kerja (Y).

Kesimpulan

Untuk hasil yang diperoleh riset ini, mampu diputuskan simpulannya ialah: 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Seliu Multi Persada Karimun. 3) Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Seliu Mutli Persada Karimun.

Daftar Pustaka

- A. Nur Ainal Karima, Idayanti, & Fauziah Umar. (2018). Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*.
- Antony, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(1), 96–107. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i1.34>
- Irgyiansyah, M., Hadji, A., & Sjahruddin, H. (2020). Peran Moderasi Kompensasi Dalam Menjelaskan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada PT Pos Indonesia Persero Makassar Tahun 2019-2020). *NIAGAWAN*. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i1.17652>
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407–420. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i3.325>
- Prananda, Y., Lucitasari, D. R., & Abdul Khannan, M. S. (2019). Penerapan Metode Service Quality (Servqual) Untuk Peningkatan Kualitas Pelayanan Pelanggan. *Opsi*. <https://doi.org/10.31315/opsi.v12i1.2827>
- Prasada Dodi, Sarwani, C. M. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adi Perkasa, Tbk. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Organisasi (JUMBO)*, 3(1), 235–247.
- Prof. Dr. S. Nasution, M. A. (2016). Metode Research : Penelitian Ilmiah. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Ratnasari, K. C. K. R. T. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Rufaidah, V. W. (2018). Analisis Kepuasan Pelajar Dan Mahasiswa Terhadap Layanan Sirkulasi Pada Pusat Perpustakaan Dan Penyebaran Teknologi Pertanian. *Jurnal Perpustakaan Pertanian*, 20(20), 16–21.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>
- Siagian, M., & Defrianti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 8(1), 12–21.
- Sugiyono. (2016). Definisi dan Operasional Variabel Penelitian. *Definisi dan Operasional Variabel Penelitian*.
- Sulistiyono, S., & Sulistiyowati, W. (2018). Peramalan Produksi dengan Metode Regresi Linier Berganda. *PROZIMA (Productivity, Optimization and Manufacturing System Engineering)*. <https://doi.org/10.21070/prozima.v1i2.1350>
- Tulangow, Saerang, R. (2018). The Effect Of Job Stress, Work Environment And Workload On Employee Turnover Intention (Case Study At PT. Wika Realty Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19270>
- Zamrodah, Y. (2022). *Teknologi Informasi Dan Pemanfaatan Sistem Informasi Keuangan Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Koperasi*. 15(2), 1–23.

