

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA SNVT PELAKSANAAN JARINGAN PEMANFAATAN AIR POMPENGAN JENEBERANG SUL-SEL

Susianti Andi¹ Jam'an² Alamsyah³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar
(susianti@gmail.com)

ABSTRACT

The purpose of this study is to empirically test the effect of compensations and work environment on employee work productivity and to find out which variable has the most influence on employee work productivity perception the study was conducted by survey method, where data was obtained by questionnaire distribution on 56 respondents. The population in this study were all SNVT employees implementing the network of pompengan water utilization in south sulawesi. The sampling method is stratified random sampling, the data obtained is then analyzed using multiple linear regression analysis consisting of the f test and t test and the results of the t test, $t_{count} > t_{table}$ ($2,421 > 1,674$) and the test statistic f from the table obtained f count value of 6,850 with a probability value (sig) = 0,002, f count value ($6,850 > f_{table}$ (3,18)). Based on the results of this study, it can be concluded that compensation and work environment have a positive and significant effect on employee work productivity on SNVT implementation of the pompengan water utilization network in south sulawesi.

Keywords : compensations, work environment and productivity

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan pengujian secara empiris terhadap pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap persepsi produktivitas kerja karyawan. Dan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap persepsi produktivitas kerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan metode survei, dimana data diperoleh dengan penyebaran kuisioner pada 56 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *stratified random sampling*, data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji F uji t. Dan dari hasil uji t $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,421 > 1,674$) dan statistik uji F Dari tabel diperoleh nilai F hitung sebesar 6,850 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,002. Nilai F hitung ($6,850 > F_{tabel}$ (3,18)). Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel.

Kata kunci : kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat pada saat ini, menyebabkan begitu banyak permasalahan yang harus dihadapi perusahaan. Salah satu permasalahan yang kebanyakan dihadapi oleh perusahaan adalah aspek sumber daya manusia sebagai pelaksanaan kegiatan produksi perusahaan, dimana aspek dari sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan modal utama bagi perusahaan untuk menjalankan aktivitas kerja perusahaan serta sebagai sarana untuk kegiatan pengembangan perusahaan dimasa yang akan datang.

Aspek sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap perusahaan yang ingin sukses dalam usahanya, diharuskan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar harapan serta tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pada dasarnya pemegang naik turun dunia usaha dalam perusahaan adalah seorang pimpinan perusahaan, akan tetapi kunci utama dari kesuksesan perusahaan di masa mendatang adalah sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sebagai tenaga kerja dalam perusahaan. Titik sentral dalam suatu perusahaan adalah kualitas dari sumber daya manusianya itu sendiri. Di sini peran pimpinan perusahaan sangat penting, yaitu berperan untuk mempengaruhi perilaku para karyawannya dalam pelaksanaan segala aktivitas kerja sehari-hari di perusahaan. Dengan memperhatikan aspek sumber daya manusianya, maka perusahaan dapat mempengaruhi dan mengontrol pola pengembangan usaha dalam perusahaan, dimana pola pengembangan usaha ini senantiasa berorientasi terhadap kemampuan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja serta kekuatan utama yang dimiliki perusahaan dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sebagai para karyawan

bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

Produktivitas kerja karyawan menurut Dewan Produktivitas Nasional (1995) mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan kerja karyawan pada hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan kerja karyawan pada hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan secara umum seperti dikemukakan oleh Husain Umar (2002) produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara sumber hasil yang dapat dicapai perusahaan dengan keseluruhan sumber data yang digunakan. Dengan kata lain, produktivitas kerja karyawan memiliki dua dimensi pengertian, pengertian dimensi pertama adalah tingkat efektifitas yang mengarah pada hasil pencapaian kerja secara optimal, pencapaian hasil target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu kerja. Sedangkan pengertian dimensi kedua adalah tingkat efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau aktivitas kerjanya.

Untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan, faktor yang paling berpengaruh adalah gaji bagi karyawan, karena besar kecilnya gaji yang diterima oleh para karyawan sangat menentukan dalam memotivasi karyawan untuk dapat bekerja secara lebih giat, maka bagi setiap perusahaan diharapkan untuk memperhatikan aspek pemberian gaji para karyawan sesuai dengan kemampuan para karyawan di dalam menghasilkan produk-produk yang lebih berkualitas. Selain pengaruh dari gaji, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Dari penyempurnaan hasil dari produktivitas kerja karyawan serta untuk penciptaan produk yang lebih berkualitas, perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan kerja bagi karyawan dalam bentuk lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan, maka dalam pelaksanaan aktivitas kerja para karyawan dapat merasa lebih terjamin, sehingga kualitas kerja yang dihasilkan akan dapat terjamin dan aman.

Suatu perusahaan yang sukses senantiasa meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tetapi pada dasarnya semua tergantung pada kualitas sumber daya manusianya yaitu sebagai karyawan apakah para karyawan sudah dapat bekerja secara lebih efektif atau belum begitu pula yang terjadi di dalam perusahaan SNVT Pelaksanaan jaringan pemamfaatan air pompengan jeneberang SUL-SEL, dalam perusahaan ini ingin lebih dalam mendayagunakan

sumber daya manusia secara optimal, dengan tujuan agar para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Perusahaan SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang SUL-SEL di dalam usahanya untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja para karyawannya, tidak akan bisa lepas dari faktor yang ada di dalam diri masing-masing tenaga kerjanya atau karyawannya, serta memandang para karyawannya adalah sebagai salah satu sumber daya terpenting yang dimiliki oleh perusahaan

berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengangkat penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan di perusahaan snvt pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel, dengan judul penelitian: “pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada snvt pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel”

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif digunakan mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka penulis memilih kantor SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang sul-sel yang bertempat di Jl. Monumen Emmy Saelan. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih dua bulan mulai dari bulan April - Juni 2018.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel independen

Yaitu variabel yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan terdiri dari :

a. Variabel kompensasi

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan setiap organisasi sebaiknya berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif dan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

b. Variabel lingkungan kerja

Karyawan akan merasa kepuasan dalam bekerja apabila didukung oleh kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik sehingga kinerja dan output perusahaan dapat meningkat. Sebaliknya apabila kondisi kerja atau lingkungan tempat kerja buruk maka kepuasan karyawan akan menurun, sehingga secara tidak langsung faktor kondisi kerja tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri dan outputnya terhadap perusahaan.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan, yaitu mutu pandangan hidup dan sikap mental karyawan yang berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan karyawan. Variabel produktivitas kerja karyawan digunakan untuk mengukur sikap para karyawan di bagian produksi mengenai perasaan para karyawan terhadap produktivitas kerja mereka di perusahaan meliputi kemampuan kerja, pengembangan diri, peningkatan kerja dan pemenuhan kebutuhan hidup karyawan.

3. Skala pengukuran variabel

Variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini merupakan tanggapan responden yang merupakan refleksi persetujuan ataupun pertidaksetujuan dari responden. Dimana butir –butir pertanyaan dan pengukuran masing – masing jawabannya menggunakan alat likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu hal yang ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut variabel penelitian.

Pengukuran jawaban adalah sebagai berikut:

1 = Sangat setuju

2 = Setuju

3 = Kurang setuju

4 = Sangat tidak setuju

Populasi, Sampel dan Metode pengambilan sampel

1. Populasi

Adalah jumlah dari keseluruhan obyek penelitian, dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan karyawan yang mempunyai kualitas dan karakteristik pada perusahaan SNVT pelaksanaan jaringan

pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel. Diperusahaan ini mempunyai sekitar 125 karyawan.

2. Sampel

Adalah sebagian dari jumlah populasi yang karakteristiknya akan diteliti serta dianggap bisa mewakili keseluruhan dari jumlah populasi.

3. Metode pengumpulan sampel

Adapun teknik pengampilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode stratified random sampling, dengan pengertian bahwa populasi dalam penelitian ini bersifat heterogen, dengan langkah mengelompokkan populasi menjadi sub populasi berdasarkan pada karakteristik tertentu, sehingga pada setiap sub populasinya mempunyai anggota sampel yang homogen. Kemudian dari setiap sub populasi diambil secara acak untuk setiap anggota sampelnya, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, lama kerja, status perkawinan dan rata –rata gaji yang diterima karyawan per bulan. Pengambilan sampel secara stratified random sampling adalah pengambilan secara acak, di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel, sehingga metode ini adalah metode terbaik yang dapat di pakai karena data yang ada dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Dalam pengambilan sampel ini menggunakan rumus sloving.

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

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat prestasi toleransi ketidaktelitian

Penelitian ini akan digunakan nilai e = 10%, artinya tingkat toleransi ketidaktelitian sebesar 10% Dengan menggunakan rumus sloving maka diperoleh sampel sebagai berikut :

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

$$n = \frac{125}{1 + 125 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{125}{2,25}$$

$$n = 55,6$$

$$n = 56$$

Jadi jumlah sampel yang yang didapat berdasarkan berdasarkan perhitungan diatas adalah 56 sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data tentang pengaruh kompensasi dan kondisi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang sul-sel. Maka metode yang digunakan adalah melalui penyebaran angket (koesioner), observasi, dan wawancara.

1. Metode angket (koesioner)

Koesioner adalah alat pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan tertulis untuk memperoleh keterangan dari responden.

2. Observasi lapangan

Mengadakan kegiatan pengamatan secara langsung dan mencatat keadaan –keadaan yang relevan dengan masalah yang diteliti.

3. Dokumen

Pengumpulan data penelitian dari dalam buku-buku mengenai produktivitas kerja serta dari literatur – literatur penunjang yang berhubungan dengan penelitian ini.

Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh melalui penelitian secara langsung terhadap obyek penelitian pada kantor SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan air pompengan Jeneberang sul-sel. Data primer ini akan diperoleh melalui kegiatan, penyebaran kuesioner dan observasi dengan pihak-pihak terkait.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari kantor SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan air pompengan Jeneberang Sul-Sel berupa buku absensi pegawai.

Teknik Analisis Data

Untuk memecahkan masalah pokok sekaligus menjawab hipotesis yang diajukan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian.

Persamaan yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = produktivitas kerja karyawan

a = konstanta

X₁= kompensasi

X₂= lingkungan kerja

b_n= koefisien regresi

e = Tolerir kesalahan pengambilan sampel

b. Uji parsial (uji't)

uji parsial (uji t) yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.yang dianggap konstan.

c. Uji serentak (uji f)

Uji serentak (uji f) yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel

terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/ non signifikan.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Nilai koefisien determinasi (R Square) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Sebaliknya, jika hasil uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi (R square) ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner di SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompagean jeneberang sul-sel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 56 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu instrumen penelitian, dalam penetapan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung batas minimal korelasi 0,30. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam pengujian hipotesis. Oleh karena itu akan disajikan uji validitas untuk variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yang dapat disajikan dalam tabel berikut:

TABEL 4.8

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X1 DAN X2

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R table	Keputusan
X1.1	0,585	0,265	valid
X1.2	0,266	0,265	Valid
X1.3	0,281	0,265	Valid
X1.4	0,612	0,265	Valid
X1.5	0,640	0,265	Valid
X1.6	0,599	0,265	Valid
X2.1	0,682	0,265	Valid
X2.2	0,377	0,265	Valid
X2.3	0,690	0,265	Valid
X2.4	0,630	0,265	Valid
X2.5	0,333	0,265	Valid
X2.6	0,681	0,265	Valid

Sumber Data primer yang diolah, 2018

TABEL 4.9

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL Y

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keputusan
Y.1	0,541	0,265	valid
Y.2	0,270	0,265	valid
Y.3	0,016	0,265	Tidak valid
Y.4	0,465	0,265	Valid
Y.5	0,626	0,265	Valid
Y.6	0,266	0,265	Valid

sumber data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 dan 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa hampir semua item pernyataan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Adapun pernyataan yang tidak valid pada tabel variabel Y (produktivitas kerja) adalah X.3. karena nilai r hitungnya lebih kecil daripada nilai r tabelnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliable yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* (α) >0,56

Tabel 4.10
HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
674	18

Sumber SPSS.22

Dari hasil olah data dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 674. Nilai ini lebih besar dari 0,56. Artinya indikator-indikator dalam penelitian ini sudah reliabel yang dilakukan dengan menggunakan variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja serta variabel dependen produktivitas kerja.

Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah hasil regresi linier berganda guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompeng jeneberang sul-sel. Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 22 dengan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi berganda adalah 95% atau dengan tingkat signifikansi 0,005 ($\alpha = 0,05$), adapun rumusnya yaitu sebagai berikut: Persamaan yang digunakan ada.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = produktivitas kerja karyawan

a = konstanta

X₁= kompensasi

X₂= lingkungan kerja

b_n= kofesien regresi

e = Tolerir kesalahan pengambilan sampel

Tabel 4.11 HASIL UJI HIPOTESIS

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	T	Sig	Ket
Kompensasi	Produktivitas kerja karyawan	0,293	0,385	2,421	0,019	Signifikan
Lingkungan kerja		0,064	0,098	0,614	0,542	Tidak signifikan
n = 56 R = 0,453 R Square = 0,205 F = 6,850 Sig = 0,002						

Sumber: SPSS 22

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi linier berganda pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Konstanta regresi: 11,105

Konstanta variabel kompensasi (X1): 0,293

Konstanta variabel lingkungan kerja (X2) 0,064

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 11,105 + 0,239(x_1) + 0,064(x_2)$$

Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta artinya bila nilai X_1 dan $X_2 = 0$ maka produktivitas kerja karyawan pada SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel sebesar 11,105 satuan, dengan ini asumsi kompensasi dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan/tetap.
- Nilai koefisien regresi kompensasi (X1) 0,239, dan lingkungan kerja (X2) 0,064, artinya kompensasi dan lingkungan kerja pada SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel sebesar (X1)= 0,239 dan (X2)= 0,064 .

Uji t

Untuk uji signifikansi pengaruh kompensasi dan lingkungan digunakan uji-t atau uji parsial. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y. Sampel yang digunakan sebanyak 56 orang, sehingga pengujian menggunakan uji T dan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05 maka diperoleh T tabel sebesar 1,674. Dengan kriteria pengujian:

Tabel 4.12 HASIL UJI T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,105	1,986		5,593	,000
	Kompensasi(X1)	,293	,121	,385	2,421	,019
	Lingkungan kerja (X2)	,064	,104	,098	,614	,542

Sumber: SPSS 22

a. Kompensasi (X_1) mempunyai t hitung sebesar 2,421 dan nilai sig 0,019. < 0,05 dimana t hitung > t tabel (2,421 > 1,674) atau sig < 5% (0,019 < 0,05) maka hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. atau dengan kata lain bahwa hipotesis yang diajukan di bab sebelumnya dapat diterima.

Lingkungan kerja (X_2) mempunyai t hitung sebesar 0,614 dan nilai sig 0,542 > 0,05 dimana t hitung < t tabel (0,614 < 1,674) atau nilai sig 5 % (0,542 > 0,05) maka tidak terdapat pengaruh signifikan, antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompagean jemberang sul-sel, sehingga hipotesis penelitian ditolak.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13 HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,855	2	5,927	6,850	,002 ^b
	Residual	45,859	53	,865		
	Total	57,714	55			

Sumber: SPSS 22

Pengujian terhadap simultan X_1, X_2 terhadap Y:

Dari tabel diperoleh nilai F hitung sebesar 6,850 dengan nilai probabilitas (sig) =0,002. Nilai F hitung (6,850) > F tabel (3,18) dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,002 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, berarti secara bersama-sama (simultan) kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

a) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Nilai koefisien determinasi (R Square) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Sebaliknya, jika hasil uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi (R square) ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.14 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Mo del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,453 ^a	,205	,175	,930
Sumber : SPSS 22				

Dari output model summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,205 (nilai 0,205 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,453 \times 0,453 = 0,205$). Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,205 sama dengan 20,5%. Angka tersebut mengadung arti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 20,5%

Pembahasan Hasil penelitian

Adapun hasil regresi penelitian ini $Y = 11,105 + 0,239 + 0,064$ yang artinya bahwa hasil ini membuktikan bahwa produktivitas kerja karyawan secara signifikan akan meningkat jika kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompegan jeneberang sul-sel meningkat 1%. Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan statistik uji t diperoleh t hitung = 2,421 dan nilai sig 0,019 dimana t hitung > t tabel (2,421 > 1,674) atau nilai sig < 5% (0,019 < 0,05) maka hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan atau dengan kata lain bahwa hipotesis yang diajukan di bab sebelumnya dapat diterima. Dan untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan statistik uji t diperoleh t hitung = 0,614 dan nilai sig sebesar 0,542 dimana t hitung < t tabel (0,614 < 1,674) atau tidak signifikan, maka nilai negatif menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yg berlawanan arah dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan pengujian terhadap simultan kompensasi(X_1 ,) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y): Dari tabel diperoleh nilai F hitung sebesar 6,850 dengan nilai probabilitas (sig) =0,002. Nilai F hitung (6,850) > F tabel (3,18) dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05

atau nilai $0,002 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, berarti secara bersama-sama (simultan) kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan dari output model summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,205 (nilai 0,205 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,453 \times 0,453 = 0,205$). Besarbya angka koefisien determinasi (R Square) 0,205 sama dengan 20,5%. Angka tersebut mengadung arti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 20,5%

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompensasi dan lingkungan kerja bagi karyawan maka karyawan mengalami perubahan-perubahan yang positif bagi karyawan baik pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan kinerja yang akan semakin meningkat dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Apabila kompensasi sesuai yang diinginkan karyawan maka karyawan akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya dan begitupun dengan lingkungan kerja apabila suasana kantor nyaman, bersih dan jauh dari suara kendaraan maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Produktivitas perbandingan antara hasil yang didapat dengan sumber daya yang diperlukan. Kualitas kerja juga harus diperhatikan dalam menilai produktivitas tenaga kerja, sebab sekalipun dalam segi waktu tugas yang dibebankan kepada pekerja atau perusahaan itu tercapai, kalau mutu kerjanya tidak baik, maka produktivitas kerja itu tidak bermakna. Maka dari itu kompensasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, kinerja yang baik dapat dilihat dari suasana yang pada kantor tersebut apabila suasananya nyaman dalam suatu ruang kerja maka karyawan juga pasti sangat menikmati pekerjaannya sehingga terciptalah produktivitas kerja yang baik bagi karyawan itu sendiri.

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat disajikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
 - a. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan ada pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung = 2,421 > t tabel 1,674 dengan nilai sig < 0,05
 - b. Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 0,614 dan t tabel 1,674 maka $0,614 < 1,674$ dan nilai sig $0,542 > 0,05$.
2. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi dengan nilai beta 0,385 (38,5%)

Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta kesimpulan pada penelitian ini, saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini yaitu :

1. Kantor SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel sebaiknya lebih meningkatkan fasilitas dalam lingkungan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan memiliki semangat bekerja dalam menjalankan produktivitas kerjanya. Misalnya dengan mengadakan fasilitas mesin komputer untuk satu orang dalam ruangan kerja, AC juga sangat mendukung seorang karyawan dalam bekerja apabila tidak ada AC dalam suatu ruangan maka tidak ada kenyamanan dalam bekerja karena faktor panas dalam sebuah ruangan.
2. SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel, sebaiknya memperhatikan lagi kedisiplinan karyawan agar dapat memiliki karyawan yang profesional sehingga akan lebih mudah mencapai peningkatan kinerja karyawan
3. SNVT pelaksanaan jaringan pemanfaatan air pompengan jeneberang sul-sel, sebaiknya karyawan menjaga sikap dan perilaku sehingga tetap terjalin hubungan harmonis antara sesama karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar PrabuMangkunegar, 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ahmad, Komaruddin. 1995. *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Arti kompensasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Garry, 2008. *Manajemen sumber daya manusia dan kompensasi*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Edy,Sustrisno. 2016. *Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi*. Jakarta: Kencana.
- Flippo, B.Edwin, 2003. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Fajar,S.A & Heru, T. 2010. *Kompensasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- George R. Terry. 2008. *Dasar-dasar manajemen*, Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Melayu S.P.1989. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Husain Umar.2002. *produktivitas kerja*. Jakarta. PT.Gramedia pustaka utama.
- Heri Mulyono.2015. *pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA)Kabupaten Bantaeng*. Skripsi unismuh makassar.
- Hasibuan, melayu S.P. 2014. *Fungsi-fungsi sumber daya manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.S.
- Hasibuan, Melayu. 1996. *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Komaruddin. 2001. *Kondisi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mangkunegara. 2003. *motivasi kerja*. Bandung: PT.Garuda.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen sumber daya manusia dan kondisi kerja*. Bandung PT Remaja Rosdakarya.

Miftha, Toha. 2003. *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Ndraha. 2002. *Budaya dan sumber daya manusia*. Rineka Cipta. Jakarta

imanjuntak, P.J. (Eds) (1995). *Peningkatan produktivitas dan mutu pelayanan sektor pemerintah*. Jakarta : Dewan Produktivitas Nasional Depnaker.

S.P,Hasibuan , Malayu. 2012. *Kompensasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2001. *Kondisi kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Pustaka Setia.

Veithzal, Rivai.2008. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.