



## Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cu Sondang Nauli Kabanjahe

Horas Mangari Sirait<sup>1</sup>, Marlon Sihombing<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received April 29, 2024

Revised April 29, 2024

Accepted April 30, 2024

#### Keywords:

Kompensasi,  
Disiplin Kerja,  
Lingkungan Kerja,  
Produktivitas Kerja Karyawan.

#### Keywords:

Compensation,  
Work Discipline,  
Work Environment,  
Employee Work Productivity

### ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan karena tanpa adanya SDM maka perusahaan tidak dapat meraih tujuan perusahaan. SDM yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CU Sondang Nauli Kabanjahe. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 45 orang karyawan CU Sondang Nauli Kabanjahe dengan teknik *total sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara partial dan simultan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, dengan nilai R yaitu 0,565, dimana nilai koefisien ini menunjukkan pengaruh antara kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebesar 56,5 % terhadap produktivitas kerja karyawan yang artinya cukup kuat. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,270 menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 27%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### ABSTRACT

*Human Resources (HR) is one of the determinants of the success of a company because without human resources, the company cannot achieve company goals. Good and optimal human resources will directly impact the company's success in achieving company goals. This study aims to determine how the effect of compensation on the work productivity of employees of CU Sondang Nauli Kabanjahe, how the influence of work discipline on the work productivity of employees of CU Sondang Nauli Kabanjahe, and how the influence of the work environment on the work productivity of employees of CU Sondang Nauli Kabanjahe. The type of research used in this research is quantitative research with an associative approach. The population in this study were 45 employees of CU Sondang Nauli Kabanjahe with total sampling technique. The data analysis method used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear analysis, partial test, simultaneous test and determination test. The results show that the variables of compensation, work discipline and work environment have a positive and significant effect partially and simultaneously on the employee productivity*

---

variable, with an  $R$  value of 0.565, where this coefficient value shows the influence between compensation, work discipline, and work environment of 56, 5% of the work productivity of employees, which means it is quite strong. Adjusted  $R$  Square value of 0.270 indicates that the variables of compensation, work discipline and work environment can explain the employee productivity variable by 27%, while the rest is influenced by other variables not discussed in this study.

---

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



---

**Corresponding Author:**

Fried Sinlae  
Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya  
Bekasi, Indonesia  
Email: [fried.sinlae@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:fried.sinlae@dsn.ubharajaya.ac.id)

---

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan karena tanpa adanya SDM maka perusahaan tidak dapat meraih tujuan perusahaan. SDM yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Perusahaan yang sukses tidak sekedar memberikan tugas kepada karyawan, tetapi juga memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat dengan nyaman untuk bekerja. Sumber daya manusia yang telah terpenuhi kebutuhannya, secara otomatis karyawan akan memberikan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas dari karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Diantara banyak tujuan perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan pada dua hal tersebut perusahaan dituntut untuk dapat terus berproduktif menghasilkan produk dengan kualitas dan mutu terbaik dan berkelanjutan. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan adalah sangat penting, karena dengan produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat tercapai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan menurut Yamoah [1] yaitu faktor manajerial, kesehatan karyawan, motivasi karyawan dan komunikasi interpersonal. Sedangkan menurut Sabir *et al.* [2] produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh pelatihan, *feedback*, kompensasi dan keterlibatan kerja. Haenisch [1] menjelaskan bahwa faktor utama yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu komunikasi, pengaturan tujuan dan saran yang jelas, kerja tim, dan motivasi. Sauremann [1] menyebutkan bahwa *monetary incentives* dapat mempengaruhi usaha suatu karyawan, selain berpengaruh pada motivasi intrinsik pekerja, insentif juga dapat memberikan kontribusi sebesar 50% dari keuntungan produktivitas.

Diantara banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas, namun yang menjadi faktor utama dalam peningkatan produktivitas diantaranya adalah kompensasi,

disiplin kerja karyawan, dan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Seorang karyawan yang kompensasinya terpenuhi, memiliki disiplin kerja dan berada dalam lingkungan kerja yang baik akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai. Lingkungan yang aman dan terjamin dapat membuat pekerjaan lebih mudah dan mendapatkan hasil yang lebih baik sesuai harapan perusahaan [5]. Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan [3]. Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan. Produktivitas karyawan juga sangat ditentukan oleh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan- persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya seorang karyawan harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi serta harus didukung oleh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja menurut Ruauw [4].

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Kompensasi mempunyai pengertian yang luas, selain gaji dan upah, dapat berupa perumahan, sarana transportasi, seragam, bantuan keluarga, bantuan kesehatan, bantuan pangan dan berbagai bentuk lainnya dengan tunjangan tetap yang diterima oleh karyawan [5]. Kompensasi yang diberikan seimbang dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih aktif dan tingkat produktivitas karyawan pun akan meningkat [6]. Pemberian kompensasi memiliki sasaran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya [7]. Credit Union (CU) merupakan suatu lembaga keuangan yang berbentuk kerjasama salah satunya dibidang ekonomi dan terus berkembang di berbagai bidang, dengan adanya kesaamaan visi dan misi yaitu mencapai kehidupan yang lebih baik, untuk mencapai itu semua maka dibentuklah suatu kerjasama yang dikenal masyarakat sebagai credit union. Credit Union adalah badan usaha yang dimiliki oleh sekumpulan orang dalam suatu ikatan pemersatu yang bersepakat untuk menabungkan uang mereka sehingga menciptakan modal bersama guna dipinjamkan diantara sesama mereka dengan bunga yang layak serta untuk tujuan produktif dan kesejahteraan [7]. Saat ini Credit Union menjadi primadona tersendiri di masyarakat, selain mudah dijangkau pelayanan yang mereka berikan juga sangat memuaskan, dimana Credit Union yang sangat akrab dengan masyarakat melalui penjemputan setoran yang dilakukan oleh bagian yang bertugas dilapangan dan hal ini terbukti dengan banyaknya jumlah Credit Union dan sudah terkenal hingga ke pelosok daerah. Credit Union yang ada saat ini memiliki keanggotaan yang bervariasi jumlahnya dan memiliki kantor

cabang diberbagai daerah sehingga saat ini sangatlah mudah untuk menemukan keberadaan Credit Union terutama di kecamatan kabanjahe salah satunya adalah CU Sondang Nauli Kabanjahe.

CU Sondang Nauli Kabanjahe pertama kali didirikan pada tanggal 23 april 1983 dan pada tahun 2014 CU Sondang Nauli Kabanjahe mendapat Legalitas dan sudah memiliki badan hukum dari pemerintah dinas koperasi Kab.Karo dengan No.145/BH/KDK 2.2 /IX/2004. CU Sondang Nauli tidak ada memberikan kompensasi secara khusus kepada karyawannya. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, pernyataan tersebut sangat jelas bahwa kompensasi merupakan aset utama agar karyawan dapat bekerja secara produktif. Pemberian kompensasi yang efektif dapat membangkitkan kemampuan tersendiri dari karyawan masing-masing sehingga perusahaan dapat melihat kemampuan para karyawannya. Kompensasi yang efektif juga dapat membuat para karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan serta berdampak terhadap perilaku karyawan dan disiplin karyawan dalam bekerja.

Pada data yang diperoleh dapat dilihat tingkat absensi karyawan dalam 3 bulan terakhir mengalami mengalami peningkatan, dengan jumlah absensu pada bulan Mei sebanyak 24 orang, pada bulan Juni sebanyak 26 orang, pada bulan Juli sebanyak 27 orang. Tingkat Absensi tertinggi terjadi pada bulan Juli dan terendah pada Bulan Mei. Karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, seperti bekerja tidak tepat waktu, tidak mematuhi peraturan perusahaan dan moral karyawan yang tidak baik. Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai [9]. Disiplin kerja merupakan kombinasi dari penghargaan, kesetiaan, kepatuhan terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, kemampuan untuk melaksanakannya dan menerima hukumannya menurut Ardana [10]. Nwachukwu [11] mengamati bahwa ketidakmampuan manajemen untuk menegakkan disiplin dapat menjadi alasan ketidakpuasan karyawan, rendahnya moral dan akibatnya produktivitas rendah. Disiplin karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, tingkah laku dan tindakan karyawan selama mereka bekerja diperusahaan Thoyib [12]. Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan serta sangat berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja secara disiplin seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan dan mempunyai moral yang baik dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja dapat tumbuh dengan adanya motivasi yang diberikan terhadap karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan. Selain kompensasi dan disiplin kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

## 2. METODE

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan pada penelitian tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan tujuan menguji hubungan atau korelasi antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

### 2.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [13]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CU. Sondang Nauli Kecamatan Kabanjahe yang berjumlah 45 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling atau sampel jenuh. Total sampling atau sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena menurut Kuncoro [13] jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian seluruhnya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 45 orang.

### 2.2 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Pengukuran variabel dilakukan dengan mengukur variabel kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja dengan menggunakan skala likert. Skala likert, maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi variabel indikator. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor.

### 2.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses melakukan pencarian dan penyusunan secara sistematis serta ilmiah yang dihasilkan dari hasil wawancara, dokumentasi, serta catatan lapangan. Hasil tadi selanjutnya dikelompokkan, direduksi serta dideskripsikan untuk dilakukan sintesa, dan menarik kesimpulan agar simpel buat dipahami oleh pembaca. Metode analisis data ialah proses mengolah data asal data yang dikumpulkan sebelumnya. Pada penelitian kuantitatif ini, selesainya data responden didapatkan, kemudian data dikumpulkan dan diolah memakai SPSS (*Statistical packages for the social science*) 25.0.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CU Sondang Nauli Kabanjahe dengan jumlah responden sebanyak 45 orang karyawan CU Sondang Nauli Kabanjahe. Keseluruhan responden dibagi menjadi 20 laki-laki dan 25 perempuan dengan rentang usia 21-60 tahun. Tingkat pendidikan terakhir responden didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK dan S1.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditunjukkan sebelumnya menjelaskan bahwa hasil instrumen-instrumen data yang telah dijawab oleh responden untuk mengukur variabel independen yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan adalah valid dan reliabel, sehingga indikator dan item pertanyaan pada penelitian ini dapat digunakan dikemudian hari. Hasil yang telah diperoleh selanjutnya di analisis

#### 3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CU Sondang Nauli Kabanjahe

Berdasarkan hasil Uji T diperoleh nilai thitung sebesar  $2,025 > 2,019$  dengan tingkat signifikansi  $0,049 < 0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif sebesar  $0,323$ . Hal ini berarti variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), maka Hal diterima. Variabel Kompensasi dibagi menjadi 4 indikator yaitu Gaji, Insentif, Tunjangan, Kualitas. Pada indikator pertama yaitu Gaji, sebanyak 91,1% dari jumlah responden menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari hari saya dan sebanyak 8,9% dari jumlah responden menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada indikator kedua yaitu Insentif, dapat dilihat pada tabel 4.9, sebanyak 91,1% responden menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan Insentif yang saya terima memacu saya untuk bekerja lebih giat dan sebanyak 8,9% dari jumlah responden menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada Indikator ketiga yaitu Tunjangan, dapat dilihat pada tabel 4.11, sebanyak 93,4% responden menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan, dan sebanyak 6,6% dari jumlah responden menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada indikator keempat yaitu fasilitas, sebanyak 88,9% responden menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan Perusahaan memberikan fasilitas kerja berupa meja dan kursi dalam keadaan baik dan sebanyak 11,1% dari jumlah responden menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Muhammad Adi Purnomo dan Erni Utami yang melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera”. Sejalan juga dengan penelitian terdahulu oleh Bani Nur Alamsyah yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap prodtivitas Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan Outsourcing Di PT. Alih Daya Indonesia. Dimana hasil dari kedua penelitian ini menunjukkan

bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera dan pada PT Alih Daya Indonesia.

### **3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CU Sondang Nauli Kabanjahe**

Berdasarkan hasil Uji T diperoleh nilai thitung sebesar  $2,422 > 2,019$  dengan tingkat signifikansi  $0,049 < 0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif sebesar  $0,411$ . Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ), maka  $H_{a2}$  diterima. Variabel disiplin kerja dibagi menjadi 4 indikator diantaranya adalah kehadiran, ketepatan waktu, ketaatan, dan tanggung jawab.

Pada indikator pertama yaitu Kehadiran, sebanyak 97,8% dari jumlah responden menjawab setuju dan sangat setuju terhadap Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan. Sebanyak 2,2% dari jumlah responden menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada indikator Kedua yaitu Ketepatan Waktu, sebanyak 93,4% dari jumlah responden menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan dengan cepat dan tepat waktu dan sebanyak 6,6% dari jumlah responden menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada indikator ketiga yaitu Ketaatan, sebanyak 88,8% dari jumlah responden menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan Saya selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku dan sebanyak 11,2% dari jumlah responden menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada indikator keempat yaitu Tanggung Jawab, sebanyak 88,8% dari jumlah responden menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan saya selalu mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dan sebanyak 11,2% dari jumlah responden menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Ayu Puspitawati Hafid yang melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar”. Sejalan Juga dengan penelitian terdahulu oleh Stief A. S. Tulenan [14] yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Travello manado”. Dimana hasil dari kedua penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar dan pada Hotel Travello manado.

### **3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CU Sondang Nauli Kabanjahe**

Berdasarkan hasil Uji T diperoleh nilai thitung sebesar  $2,033 > 2,019$  dengan tingkat signifikansi  $0,049 < 0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif sebesar  $0,290$ . Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ), maka  $H_{a3}$  diterima. Variabel Lingkungan Kerja dibagi menjadi 5 indikator diantaranya adalah Penerangan, Suhu Udara, Suara Bising, Warna dan Ruang Gerak, dan keamanan dan Hubungan Karyawan. Pada indikator Pertama yaitu penerangan, dapat

dilihat pada tabel 4.22, sebanyak 86,7% dari jumlah responden menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan Pencahayaan (Penerangan) Pada Ruangan Kerja Sudah Memadai dan sebanyak 13,3% dari jumlah responden menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada indikator kedua yaitu Suhu Udara, sebanyak 88,8% dari jumlah responden menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan Saya Merasa Nyaman Karena Tidak Ada Polusi Udara Didalam Ruang Kerja dan sebanyak 11,2% dari jumlah responden menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada indikator ketiga yaitu suara Bising, sebanyak 95,6% dari jumlah responden menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan Saya Tidak Mendengar Suara Bising Didalam Ruangan dan sebanyak 4,4% dari jumlah responden menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada indikator keempat yaitu Warna Dan Ruang Gerak, sebanyak 97,8% dari jumlah responden menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan Warna Ruangan Tidak Mengganggu Saya Dalam Melaksanakan Pekerjaan Saya dan sebanyak 2,2% dari jumlah responden menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada indikator kelima yaitu Keamanan dan Hubungan Karyawan, sebanyak 82,3% dari jumlah responden menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan Kerja Sama Antar karyawan Terjalin Dengan baik Untuk Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Secara Efektif dan Efisien dan sebanyak 17,7% dari jumlah responden menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Reonaldi Syahputra, Robiyati Podungge, dan Agus Hakri Bokingo yang melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Gorontalo”. Dan juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Swandono Sinnaga yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)”. Dimana hasil dari kedua penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dinas perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Gorontalo dan pada PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau.

### **3.3 Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CU Sondang Nauli Kabanjahe**

Pada hasil uji determinasi dan hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja(X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Pada hasil uji simultan (uji F) berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai Fhitung yang diperoleh sebesar 6,419 yang berarti nilai F hitung lebih besar dibandingkan nilai Ftabel yaitu  $6,419 > 3,22$  atau berdasarkan nilai sig yaitu  $0,001 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara bersama- sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa nilai R yaitu 0,565 dimana nilai koefisien ini menunjukkan pengaruh antara Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja sebesar 56,5% terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang artinya cukup kuat karena nilai R semakin mendekati angka 1 (satu) maka semakin baik pula model tersebut digunakan. Nilai Adjusted R Square atau nilai koefisien determinasi sebesar 0,270 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 27% sedangkan sisanya sebesar 73% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada CU sondang Nauli Kabanjahe.

Hasil ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Safarinda Imani yang melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Malang)”. Dan juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Fathurrozy yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada Perusahaan Air Minum dalam kemasan A3 Fresh O2 di CV. Karunia jawa Bondowoso”. Dimana hasil dari kedua penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Malang dan pada CV. Karunia jawa Bondowoso.

Berdasarkan hasil data Uji T dapat dilihat variabel yang paling signifikan ialah variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang diperoleh nilai thitung sebesar  $2,422 > 2,019$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,020 < 0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,411. Hal ini berarti Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

#### 4. KESIMPULAN

Variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada CU Sondang Nauli Kabanjahe, dengan hasil tersebut maka Ha1 diterima. Berdasarkan hasil analisis asosiatif variabel Kompensasi (X1) indikator yang paling berpengaruh yaitu Tunjangan. Semakin tinggi Kompensasi yang di karyawan maka semakin tinggi pula Produktivitas kerja para karyawan.

Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada CU Sondang Nauli Kabanjahe, dengan hasil tersebut maka Ha2 diterima. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel Disiplin Kerja (X2) indikator yang paling berpengaruh yaitu Kehadiran. Semakin tinggi sikap Disiplin yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula Produktivitas Kerja Karyawan.

Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada CU Sondang Nauli Kabanjahe, dengan hasil tersebut maka Ha3 diterima. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel Lingkungan Kerja (X3) indikator yang paling

berpengaruh yaitu Warna dan Ruang Gerak. Semakin Baik Lingkungan Kerja karyawan maka semakin tinggi pula Produktivitas Kerja Karyawan.

Variabel Kompensasi (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CU Sondang Nauli Kabanjahe, dengan hasil tersebut maka Ha4 diterima. Hasil nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk cukup erat, dengan demikian Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

## REFERENSI

- [1] Fitrianti, D. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 204-216.
- [2] Prabawa, I. M. A., & Supartha, I. W. G. (2018). Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerjasama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 497-524.
- [3] Hanaysha, Jalal.(2016). Testing The Effects of Employee Empowerment,teamwork and Employee Training on Employee Productivity in HigherEducation Sector.*International Journal of Learning and Development*,6(1):2164-4063.
- [4] Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- [5] Pangabean, S. N. B., Dirbawanto, N. D., & Siregar, O. M. (2022). The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Compensation On Employee Performance At Bank BTN Medan Branch Office. *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS (JHSSB)*, 2(1), 144-161.
- [6] Purnama, D. E. 2012. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Otonomi*, Vol. 12 No. 1. Retrieved from Uniska Kediri.
- [7] Wulansari, P., Damanik, A. H., Prasetyo, A. P. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kasyawan di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol.14. No.2
- [8] Sabinus Beni. 2017. *Pembangunan Manusia Melalui Pendidikan Dasar Credit Union*, Jakarta: Mer-C Publishing
- [9] Mangkunegara, A.A (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [10] Arsyad, Muhammad. 2014. The Importance of Working discipline to Improve Employee's Working Productivity of Motor Vessel Manufacturing Company in Makassar Shipyard.*Business Management and Strategy*, 5(2):2157-6068
- [11] Gabriel C, Mgbemena, Stella I, Mbah & Daniel C, Ejike. (2015). Impact of Effective Employee Performance Management on Organizational Productivity: A Study of Anambra State Civil Service System, Nigeria.*The International Journal of Business and Management*, 3(11): 2321-8916.
- [12] Suwuh, Meisy. (2015). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi.*International Journal of Managerial Studies and Research*,2(7): 137-147.
- [13] Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Erlangga.

- [14] Tulenan. (2015). The Effect Of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance At The Office Of State Assets And Auction Service Manado. Jurnal EMBA.