

## **ANALISIS DISIPLIN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGGO**

### **ANALYSIS OF DISCIPLINE, COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT AFFECTS OF EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. PLN (PERSERO) REGION SULUTTENGGGO**

Oleh:

**Mangundap Maya<sup>1</sup>**  
**Silvy Mandey<sup>2</sup>**  
**Petrus Tumade<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

email: <sup>1</sup>[yantymangundap@yahoo.com](mailto:yantymangundap@yahoo.com)

<sup>2</sup>[silvyamandey@rocketmail.com](mailto:silvyamandey@rocketmail.com)

<sup>3</sup>[tumade.petrus@yahoo.com](mailto:tumade.petrus@yahoo.com)

**Abstrak:** Sumber daya manusia yang berkualitas adalah merupakan salah satu faktor yang akan menentukan keberhasilan setiap organisasi. Disiplin kerja adalah dorongan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Disiplin kerja sangat penting dan harus dimiliki oleh pemimpin maupun karyawan. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin, kompensasi, lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Metode yang digunakan asosiatif, dengan teknik Analisis Regresi Linier Berganda. Populasi penelitian adalah 80 karyawan, jumlah responden 68. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Sebaiknya pimpinan PT.PLN (Persero) meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

**Kata kunci:** disiplin, kompensasi, lingkungan kerja, produktivitas

**Abstract:** Qualified human resources is one of the factors that will determine the success of an organization. Labor discipline is encouragement how to redirect power and potential of subordinates, in order to work productively in achieving the objectives specified. Labor discipline is very important and must be owned by a leader or employee. Compensation is the number of packages offered to workers' organizations in exchange for their labor users. Work environment is a place where employees perform daily activities. This study aims to determine the discipline, compensation, work environment that affect labor productivity in PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo. The method used associative, with multiple linear regression analysis technique. The study population was 80 employees, the number of respondents 68. Research results show that the discipline of work, compensation, work environment simultaneously significant affect on employee productivity at PT. PLN (Persero). Should the leadership of PT. PLN (Persero) increase employee discipline that will increase their productivity.

**Keywords:** discipline, compensation, work environment

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapa sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia tujuan-tujuan organisasi sulit dicapai. Sumber daya manusia (para karyawan) merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Untuk itulah organisasi membutuhkan tenaga kerja berkualitas yang memiliki karakteristik keterampilan bekerja. Wawasan pengetahuan yang luas, profesional, produktif, dan memiliki ethos kerja yang tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, sebagai perusahaan milik Negara (BUMN) penyedia jasa sambungan tenaga listrik, terus berbenah dan menciptakan teknologi terbaru bagi pelanggan seperti teknologi listrik pintar prajabar. Untuk menunjang teknologi tersebut tidak terlepas dari kemampuan sumber daya manusia yang ada, maka karyawan memegang kunci utama keberhasilan dalam melayani masyarakat pelanggan. Mengingat dalam dasawarsa terakhir, pengelolaan sumber daya manusia telah menempatkan karyawan pada porsi dan posisi yang sebenarnya.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun di dukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Bagaimana karyawan dapat mengupayakan atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Mengingat betapa pentingnya komitmen para karyawan terhadap organisasi. Maka karyawan harus diberdayakan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, Misalnya dengan menekankan dan memperhatikan kompetensi manajer sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan dapat ditingkatkan. Yang pada akhirnya berbagai tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
2. Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
3. Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
4. Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Hasibuan, 2006:193). Disiplin diartikan dimana seseorang karyawan harus patuh pada aturan atau ketepatan organisasi agar mendisiplinkan diri secara profesional seperti absen kehadiran, tidak apatis atau kelesuan dalam pekerjaan, (Handoko, 2011:209).

### Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak oleh perusahaan kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan, kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang, (Hasibuan, 2006 : 118). Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja

memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, (Sastrohadiwiryono, 2005: 195).

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya, (Supardi, 2003: 37).

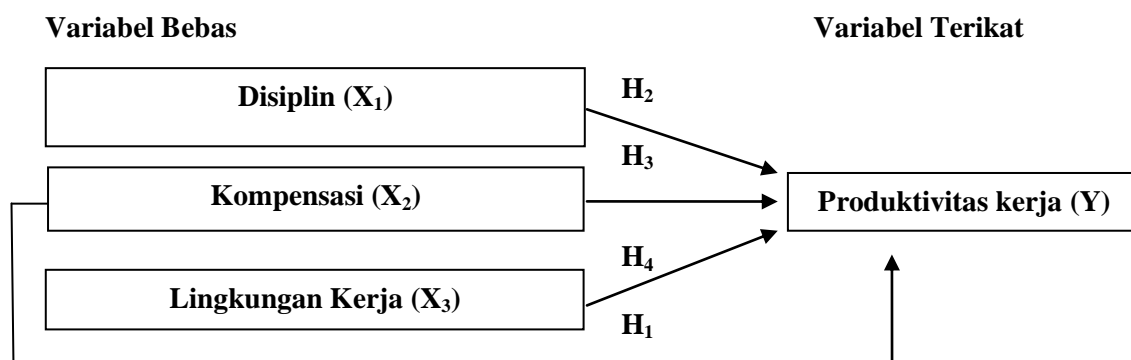
### Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal, (Siagian, 2006:154).

### Penelitian Terdahulu

1. Noor (2012), melakukan penelitian tentang Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja pada Pemerintah Daerah Kota Banjarmasin. Dengan tujuan meneliti Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan serta mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan. Hasil regresi linear berganda menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
2. Andrianto (2010), melakukan penelitian tentang Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja pada Home Industry Sepatu Kota Surabaya, Dengan tujuan mengetahui Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi produktivitas kerja pada Home Industry Sepatu Kota Surabaya. Jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian variabel masa kerja, dan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber : *Kajian Teori (2015)*

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja diduga secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Disiplin diduga secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Kompensasi diduga secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
4. Lingkungan Kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Dimana membahas pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variabel x terhadap variabel y. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo manado. Jl. Bethesda No 32. waktu penelitian di mulai sejak 17 oktober 2014- 12 november 2014.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2007:115). Populasi dalam penelitian ini adalah 80 pimpinan serta karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* aksidental. *Sampling* aksidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data, (Sugiyono, 2007:122). Jadi yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 68 responden.

### Teknik Pengumpulan data

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui sumber primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan, (Siregar, 2012:128). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan. Data ini berupa kuesioner, jumlah karyawan, profil dan struktur PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

### Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Disiplin ( $X_1$ ) Indikator yaitu: sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan.
2. Kompensasi ( $X_2$ ) Indikator yaitu: semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa.
3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Indikator yaitu: kondisi tempat kerja yang mempengaruhi fisik para pekerja, berat ringannya pekerjaan dan tersedianya fasilitas kerja.
4. Kinerja Karyawan (Y) Indikator yaitu: perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

### Metode Analisis

### Uji Kualitas Data

### Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, (Sugiyono, 2007:172).

### Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, (Sugiyono, 2007:172).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (Multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, (Santoso, 2010:204).

#### Uji Normalitas

Alat uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas, (Santoso, 2010:210).

#### Uji Heteroskedastisitas

Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal tersebut disebut Homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, (Santoso, 2010:207).

### Analisis Data

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Yaitu dimana penulis ingin melihat hubungan pengaruh Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi pada Produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Persamaan regresi untuk tiga prediktor adalah, (Sugiyono, 2007:284) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Produktivitas

X<sub>1</sub> = Disiplin

X<sub>2</sub> = Kompensasi

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

b<sub>123</sub> = Koefisien Regresi

#### Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi berganda bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variable tidak bebas, (Sugiyono, 2007:286).

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi berganda ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variable bebas terhadap variable tidak bebas, (Sugiyono, 2007:286).

#### Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk melihat apakah variabel Disiplin, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

#### Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat apakah variable Disiplin, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Kualitas Data****Uji Validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	<i>Corrected item-total correlation</i>	Keterangan
X <sub>1</sub>	1	0.449	Valid
	2	0.525	Valid
	3	0.495	Valid
	4	0.556	Valid
X <sub>2</sub>	1	0.468	Valid
	2	0.531	Valid
	3	0.501	Valid
	4	0.542	Valid
X <sub>3</sub>	1	0.505	Valid
	2	0.542	Valid
	3	0.571	Valid
	4	0.518	Valid
	5	0.484	Valid
Y	1	0.453	Valid
	2	0.560	Valid
	3	0.581	Valid
	4	0.516	Valid
	5	0.496	Valid

Sumber: Data diolah (2015)

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan valid jika variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y pada *Corrected item-total correlation* > 0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini valid.

**Uji Reliabilitas****Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
X <sub>1</sub>	1	0.658	Reliabel
	2	0.607	Reliabel
	3	0.627	Reliabel
	4	0.622	Reliabel
X <sub>2</sub>	1	0.654	Reliabel
	2	0.621	Reliabel
	3	0.637	Reliabel
	4	0.635	Reliabel

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas (Lanjutan)**

Variabel	Pernyataan	Cronbach alpha	Keterangan
X <sub>3</sub>	1	0.720	Reliabel
	2	0.706	Reliabel
	3	0.696	Reliabel
	4	0.715	Reliabel
	5	0.727	Reliabel
Y	1	0.734	Reliabel
	2	0.696	Reliabel
	3	0.689	Reliabel
	4	0.713	Reliabel
	5	0.720	Reliabel

Sumber : Data diolah (2015)

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel jika variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, dan Y pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

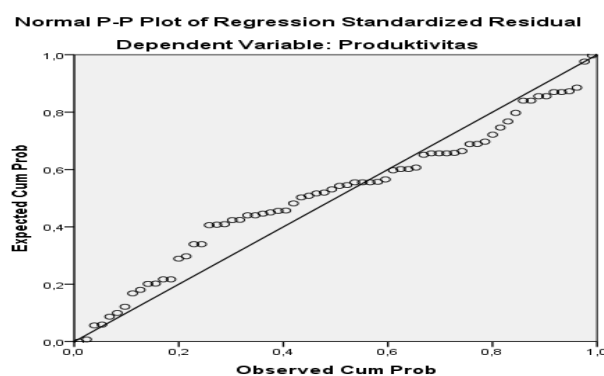
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin	0,599	1,670	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi	0,546	1,833	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,868	1,151	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data diolah (2015)

Tabel 3 dapat dilihat bahwa *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Dapat dikatakan penelitian ini bebas multikolinieritas.

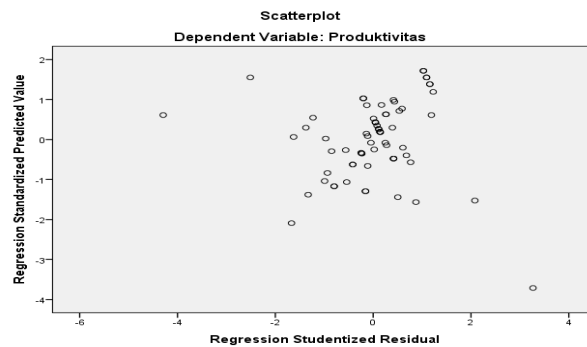
#### Uji Normalitas

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Data diolah (2015)

Hasil uji ini dapat dilihat bahwa pengujian ini terdistribusi dengan normal dikarenakan titik-titik berbentuk pola. Hal ini dapat dilihat titik-titik berada disekitar garis diagonal.

## Uji Heterokedastisitas



**Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas**

*Sumber : Data diolah (2015)*

Hasil output SPSS menunjukkan bahwa *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu. Jadi dapat dikatakan penelitian ini bebas heterokedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.733	3.599		4.382	.000
Disiplin	-.106	.228	-.070	-.464	.644
Kompensasi	-.120	.240	-.079	-.500	.619
Lingkungan	.368	.122	.375	3.017	.004

*Sumber : Data diolah (2015)*

Hasil dari analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 15,733 - 0,106X_1 - 0,120X_2 + 0,368X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai constant 15,733 artinya jika Disiplin, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja yang diteliti constant, maka Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo sebesar 15,733.
2. Nilai koefisien regresi Disiplin sebesar -0,106 artinya setiap peningkatan Disiplin akan mempengaruhi secara negatif Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo sebesar -0,106.
3. Nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar (-0,120) artinya setiap peningkatan Kompensasi akan mempengaruhi secara negatif pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo sebesar -0,120.
4. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar (0,368) artinya setiap peningkatan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo sebesar 0,368.

## Uji F

**Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	122.742	3	40.914	3.480	.021 <sup>b</sup>
Residual	752.493	64	11.758		
Total	875.235	67			

*Sumber : Data diolah (2015)*



Diketahui  $F_{tabel} = 2,748$  didapatkan dari hasil olahan data melalui *Microsoft Excel 2007* dengan rumus  $=f_{inv}(0.05,3,64)$ . Keterangan  $0.05 = 5\%$ ,  $3 = 3$  variabel bebas, dan  $64 = (68 \text{ responden} - 3 \text{ variabel bebas} - 1 \text{ variabel terikat})$ . Hasil pengujian ini menunjukkan  $F_{hitung} 3.622 > F_{tabel} 2,748$  maka  $H_0$  ditolak. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

### Uji t

Hasil pengujian hipotesis secara parsial ditemukan  $t_{tabel}$  adalah 1,997.  $t_{tabel}$  didapatkan dari hasil olah data melalui *Microsoft excel 2007* dengan rumus  $=t_{inv}(0.05,64)$ . Keterangan  $0.05 = 5\%$ , dan  $64 = (68 \text{ responden} - 3 \text{ variabel bebas} - 1 \text{ variabel terikat})$ . Sedangkan  $t_{hitung}$  bisa dilihat dalam tabel 5.

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Disiplin ( $X_1$ ) sebesar  $-0,106$  dan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,997. Jadi nilai  $t_{hitung} = -0,106 < t_{tabel} = 1,997$ , artinya tidak ada pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo atau dengan kata lain  $H_0$  diterima.

Pada kolom *Coefficients* terdapat nilai sig 0,106. Nilai sig Disiplin lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 jadi nilai  $0,106 > 0,05$  artinya tidak ada pengaruh Disiplin yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar  $-0,120 < t_{tabel}$  yaitu 1,997. Jadi nilai  $t_{hitung} = -0,120 < t_{tabel} = 1,997$ , artinya tidak ada pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo atau dengan kata lain  $H_0$  diterima.

Pada kolom *Coefficients* terdapat nilai sig 0,120. Nilai sig Kompensasi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 jadi nilai  $0,120 > 0,05$  artinya tidak ada pengaruh Kompensasi yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar  $0.368 > t_{tabel}$  yaitu 1,997. Jadi nilai  $t_{hitung} = 0.368 > t_{tabel} = 1,997$ , artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo atau dengan kata lain  $H_1$  diterima.

Pada kolom *Coefficients* terdapat nilai sig Disiplin 0,004 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Jadi nilai  $0,004 < 0,05$ , artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

### Koefisien Determinasi dan Korelasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas (X) yaitu Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu Produktivitas Kerja dan koefisien korelasi bertujuan untuk melihat hubungan seluruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Berikut dapat dilihat dalam tabel koefisien determinasi dan korelasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 6. Koefisien Determinasi dan Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.374 <sup>a</sup>	.140	.100	3.429

Sumber : Data diolah (2015)

Hasil analisa ( $R^2$ ) pada tabel 7 diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,140 atau sebesar 14,0%. Hal ini berarti 14,0% Produktivitas Kerja dipengaruhi Disiplin, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja . Sedangkan berdasarkan hasil dari analisa korelasi ( $r$ ) sebesar 0,374 atau diartikan sebesar 37,4%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo yaitu rendah.

### Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Jadi hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Wilayah PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Manajemen perusahaan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo dalam hal ini harus lebih menata lagi

pengendalian dalam perusahaan, evaluasi lebih ditingkatkan yaitu berdasarkan organisasi perusahaan. Kelemahan-kelemahan dalam perusahaan sebagai acuan untuk perkembangan karir yang lebih baik. Karyawan terus menjaga citra nama baik perusahaan, ketika bekerjasama dengan perusahaan atau pihak-pihak lainnya diharapkan dapat saling menguntungkan.

Hasil pengujian hipotesis ( $H_2$ ) telah membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas yaitu Disiplin terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja. Jadi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Manajemen dalam perusahaan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo lebih selektif lagi dalam pemindahan dan penempatan pimpinan dan karyawan, agar Disiplin dirasakan dalam jangka waktu kebersamaan yang lama, sedangkan jangka waktu yang singkat atau hanya beberapa bulan, membuat pimpinan dan karyawan butuh penyesuaian baru.

Hasil pengujian ( $H_3$ ) membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas yaitu Kompensasi terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja. Jadi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Kompensasi dalam perusahaan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. lebih ditingkatkan lagi tidak hanya pembahasan tentang perusahaan tapi juga pembahasan tentang rasa keterbebanan dari tanggung jawab dan pendapat-pendapat dari karyawan. Hasil pengujian ( $H_4$ ) membuktikan bahwa ada pengaruh antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja. Jadi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Manajemen perusahaan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo menyadari pentingnya Lingkungan Kerja untuk karyawan. Pemberian penghargaan, kenaikan jabatan dan berbagai cara lainnya. Memperhatikan hal tersebut agar dilakukan tidak hanya pada pihak tertentu saja tetapi menyeluruh.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Noor, (2012). yang menyatakan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Peneliti menggunakan jenis penelitian primer dan sekunder sedangkan penelitian Adrianto, (2010) jenis penelitiannya kuantitatif. Perbedaan antara peneliti dan penelitian terdahulu terdapat pada jenis penelitian, dan persamaannya pada hasil penelitian yaitu aproportional sampling seluruh variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Setiap aspek organisasi, keahlian sumber daya manusia sangat perlu dalam tahap kerja untuk disiplin dalam perusahaan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin, Kompensasi, Lingkungan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
2. Disiplin tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
3. Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

### Saran

Saran dari penelitian ini yaitu:

1. Hendaknya manajemen perusahaan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo atau dalam hal adalah kepala perusahaan dapat lebih memperhatikan kompetensi karyawan karena peningkatan kompetensi karyawan akan di dukung dengan disiplin kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Disiplin kerja kiranya di perhatikan, karena disiplin kerja adalah kesiapan kerja dengan karyawan dan mengetahui situasi secara keseluruhan dari perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Andrianto, Rendy A. 2010. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Home Industri Sepatu Kota Surabaya. Edisi *Jurnal Perkasa Surabaya*. Vol. 3, No 4. [www.depnakertrans.go.id](http://www.depnakertrans.go.id). Hal 482-494.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, Hani T, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Noor, Berta L, 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Pemerintah Daerah Kota Banjarmasin. Edisi *Jurnal Ilmu Sosial UNISKA*. Vol. 4, No 2. <http://Uniska.ac.id/Manajemen/article/view/File>. Diakses 12 Juni 2014. Hal 205-212.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja*, Edisi Keduabelas. Salemba Empat. Jakarta.
- Supardi, 2003. *Kinerja Karyawan. The Global Source For Summaries Reviews & Reviews*. SHVOONG.com. Ghalia, Jakarta.
- Siagian, Sondang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Sofian, 2012. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Penerbit Grafindo, Persada. Jakarta.
- Santoso, Singgih P, 2010. *Statistik Parametrik. Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS*. Elex Media Komputindo, Jakarta.