

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
TIRTA INDRAGIRI HILIR**

Muflihul Sukma Suhairi¹⁾, Hj. Sri Indarti²⁾, Rendra Wasnury²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : muflihulsukmasuhairi26041996@gmail.com

*The Influence Of Work Environment And Compensation Against Discipline Of
Work And Work Productivity Employees At Indragiri Hilir Regional Water
Company*

ABSTRACT

This Research aims to understand the influence of work environment and compensation against discipline of work and work productivity employees at indragiri hilir regional water company which is located on m boya street number 7 Tembilahan, Indragiri hilir. Population in this research is allemployees of which consisted of 108 employees and collecting samples using likert scale used to measure score respondents answer in this research consists of five alternative answers containing another variation. Next use testing instrumental, test the practical and the realibilitas. The method of analysis that used in this research was descriptive analysis and analysis path by exclusively on the spss 23 for windows. This research result indicates work environment and compensation significant impact on discipline work, variable workplace , Compensation and discipline work significant impact on work productivity. The research also showed that the variable work environment and compensation significant impact on work productivity with discipline as intervening variable. The result of the calculation of the coefficient of determination (R2) for first structure is 0.575. It means that the influence of work environment variables and compensation on work discipline is 57.5%. While the rest 42.5% influenced by other variables that had not been included in this model. The result of the calculation of the coefficient of determination (R2) for second structure is 0.734. It means that the effect of work environment, compensation and work discipline on work productivity is 73.4%. While the rest 26.6% influenced by other variables that had not included in this model.

Keywords: Work Environment, Compensation, Work Discipline, Work Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Di era global sekarang ini, kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah niscaya, mengingat peran yang sangat besar dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu

organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan merupakan hasil produktivitas kerja karyawan yang baik. Setiap organisasi menuntut produktivitas kerja yang baik terhadap semua karyawan. Pencapaian produktivitas kerja yang baik tentunya akan memberikan kepuasan tersendiri bagi para karyawan. Penilaian atau pengukuran produktivitas kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi. Selain digunakan untuk mengukur keberhasilan organisasi, penilaian produktivitas kerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi hasil kerja

setiap karyawan organisasi. untuk melaksanakan visi dan misi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Indragiri Hilir, maka diperlukan sumberdaya manusia yang berkualitas, produktif, terampil, profesional, mampu bekerjasama, dapat berkomunikasi dengan baik. Untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja harus benar benar dijalankan dan dipatuhi oleh para karyawan perusahaan tersebut. Dengan menanamkan disiplin dalam diri sendiri hal ini akan menjadi suatu kebiasaan manusia untuk bersikap selalu disiplin. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman sangat diperlukan agar dapat terciptanya suasana kerja yang kondusif serta menumbuhkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan perusahaan daerah, sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah. Tugas pokok Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Indragiri Kota Tembilahan adalah “Menyelenggarakan Pengelolaan Air Minum untuk Meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup Aspek Sosial, Kesehatan dan Pelayanan Umum. Berdasarkan Tugas pokok tersebut sudah pasti kinerja perusahaan harus dalam kondisi baik agar dapat menjalankan tugas pokoknya dengan baik.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan perusahaan daerah dalam melakukan aktivitasnya memiliki tujuan yang harus dicapai. Untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap instansi harus pandai dalam memilih strategi terutama adalah perencanaan sumberdaya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain: disiplin kerja, lingkungan kerja, dan masih banyak lainnya.

Fenomena yang terjadi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Tembilahan yaitu terlihat dari masalah keterbatasan pasokan listrik, keterbatasan jaringan pipa serta keterbatasan pompa dan jaringan pipa

instalasi distribusi. Dampaknya yaitu pelanggan merasakan air yang disalurkan tidak lancar dan tidak dapat memenuhi kebutuhan kesehariannya. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan data target dan realisasi produksi yang dapat menilai tinggi rendahnya hasil produktivitas kerja yang di kontribusikan karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 Rekapitulasi Target dan Realisasi Produksi (m^3) Tahun 2015 s/d 2018

Tahun	Target Produksi (m^3)	Real produksi (m^3)	Selisih (m^3)	Data Produktivitas (m^3)	Persentase Pencapaian (%)
2015	8.987.760	4.228.719	(- 4.759.042)	50.342	47
2016	2.677.710	2.651.198	(-26.249)	31.942	99
2017	5.155.638	2.632.345	(- 2.523.292)	31.715	51
2018	4.809.240	2.872.230	(- 1.937.009)	19.946	59

Sumber: PDAM Tirta Indragiri Kota Tembilahan, 2020

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat data produktivitas di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Tembilahan setiap tahunnya mengalami penurunan. Tingginya selisih antara angka target dengan realisasi produksi mengakibatkan kebutuhan air yang tidak mampu memenuhi kebutuhan masyarakat. Jika perusahaan membiarkan terus menerus keadaan seperti ini maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengevaluasi produktivitas kerja karyawannya agar kondisi perusahaan menjadi lebih baik kedepannya.. Banyak faktor atau strategi yang dapat dilakukan dalam membangun atau meningkatkan produktivitas kerja, yaitu seperti faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja serta faktor kompensasi karyawan.

Faktor faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas antara lain besarnya pendapatan dan jaminan sosial, kompensasi, tingkat pendidikan dan latihan, sikap, disiplin, moral dan etika kerja, motivasi, kesehatan, lingkungan kerja, hubungan insani, kepuasan, teknologi, dan kebijaksanaan pemerintah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara

optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan kinerja karyawan akan meningkat.

Fenomena lingkungan kerja yaitu, fasilitas yang kurang mendukung dalam pekerjaan, serta kondisi tempat kerja yang cukup padat karena masing masing bidang memiliki ruangan yang tidak begitu besar dan saling berhimpitan dengan bidang yang lainnya serta belum adanya perbaikan atau perenovasian bangunan sehingga membuat pegawai kurang nyaman. Sehingga dalam hal ini menyebabkan keryawan merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada pada perusahaan tersebut. Berikut ini beberapa data tentang lingkungan kerja. Yaitu sebagai berikut

Tabel 2 Data Fasilitas kerja PDAM Indragiri Hilir

Unit	Yang Dibutuhkan	Tersedia
Mesin	22	14
Pipa	489.000 m ³	479.000 m ³

Sumber: PDAM Tirta Indragiri Kota Tembilihan, 2020

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa masih kurangnya alat yang tersedia dari perusahaan. Ini menyebabkan sulitnya karyawan untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi perusahaan, kurangnya pipa untuk menyalurkan air dan mengganti pipa yang bocor maka akan ada pelanggan yang tidak dapat menikmati air sehingga pelanggan akan enggan membayar tagihan, yang menyebabkan perusahaan akan mengalami kerugian.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor yang juga diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Karena apabila tingkat penghasilan memadai maka menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

Dapat dilihat dari fenomena yang ditemukan oleh peneliti dari hasil wawancara yaitu kurangnya fasilitas kerja yang disediakan, sehingga karyawan sulit untuk melakukan kegiatan operasional perusahaan, karyawan juga memperoleh

upah dan gaji yang tidak sesuai dengan harapan. Berikut ini disajikan data gaji dan tunjangan untuk menilai kompensasi di perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 Rekapitulasi Gaji dan Tunjangan Karyawan Tahun 2015 s/d 2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Komponen Kompensasi				Total Kompensasi
		Total Gaji pertahun (Rp)	Rata-rata gaji perbulan (Rp)	Tunjangan pertahun (Rp)	Rata-rata tunjangan perbulan (Rp)	
2015	84	1.506.898.844	1.184.668	811.180.332	637.719	2.318.079.176
2016	83	1.519.255.799	1.217.351	867.808.414	695.358	2.387.064.213
2017	83	1.522.510.436	1.185.754	943.264.437	760.800	2.465.774.873
2018	144	2.719.266.638	2.178.898	1.524.497.555	1.187.301	4.243.764.193
2019	108	2.175.004.794	1.726.193			2.175.004.794

Sumber : PDAM Tirta Indragiri Hilir Kota Tembilihan, 2020

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa rata-rata penerimaan gaji perbulan mengalami fluktuasi dan karyawan tidak mendapat tunjangan pada tahun 2019 karena perusahaan mengalami kerugian. Faktor ini terjadi karena tunggakan pelanggan dalam membayar tagihan air yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Sehingga kondisi tersebut mengakibatkan perusahaan mengalami penurunan pendapatan yang berdampak pada sistem pemberian gaji dan tunjangan karyawan. Hal ini tentunya akan membuat karyawan merasa tidak puas dan mengakibatkan karyawan sulit untuk berkomitmen terhadap organisasi yang berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Fenomena disiplin kerja yang penulis dapati berdasarkan hasil wawancara pada PDAM Tirta Indragiri Kota Tembilihan adalah, banyaknya karyawan yang keluar disaat jam kerja, karyawan yang hanya ingin bekerja saat di perhatikan oleh atasan, pengawasan yang kurang oleh organisasi, serta dalam melakukan pekerjaan karyawan sering kali tidak di awasi sehingga pekerjaan tidak dikerjakan dengan baik.. Perusahaan kurang tegas dalam melakukan penindakan karyawan yang melakukan tindakan tidak disiplin, serta masih rendahnya kesadaran diri karyawan untuk mentaati peraturan yang telah di tetapkan perusahaan.

Hal lain yang dapat kita gunakan untuk melihat kondisi disiplin kerja yang terjadi diperusahaan dapat kita lihat dari data tingkat absensi karyawan Perusahaan

Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Kota Tembilahan sebagai berikut :

Tabel 4 Data Absen Karyawan 2015 – 2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Mangkir (Hari)	Total Hari Kerja (Hari)	Persentase Absen (%)
2015	84	245	38	20.580	0.18
2016	83	245	40	20.335	0.17
2017	83	244	31	20.252	0.15
2018	144	242	35	34.848	0.10
2019	108	246	42	26.568	0.15

Sumber: PDAM Tirta Indragiri Kota Tembilahan, 2020

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa dalam kurun waktu lima tahun terakhir terjadi fluktuasi pada jumlah ketidakhadiran karyawan yang cenderung mengalami peningkatan. Tingginya selisih antara jumlah hari ketidakhadiran dengan jumlah hari kerja membuat angka persentase juga mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Karyawan kerap kali mangkir atau absen tanpa memberikan keterangan kepada perusahaan kenapa ia tidak bekerja, dengan masih tingginya tingkat absensi karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan.

TELAAH PUSTAKA

1. Produktifitas kerja

Menurut Hasibuan (2003: 105), Produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input* dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Menurut Paul Mali dalam Sedarmayanti (2001: 57-58) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. Sedangkan menurut L. Grenberg dalam Sinungan (2000: 12) mengemukakan bahwa produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas masukan selama periode tertentu.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas secara umum mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan sumber daya yang dipergunakan (*input*). Yang dimaksud dengan *output* adalah hasil yang bermanfaat bagi manusia yang diperoleh

dari suatu kegiatan berupa jumlah produk, hasil penjualan dan laba. Sedangkan yang dimaksud *input* adalah sumber daya yang digunakan untuk memperoleh hasil tersebut, berupa bahan, energi, modal dan tenaga. *Output* dan *input* merupakan faktor yang mendukung proses produksi dalam meningkatkan produktivitas.

2. lingkungan kerja

Robbins (2008:132) Lingkungan Kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sementara itu Menurut Sedarmayanti (2009:21) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun.

3. kompensasi

Menurut Dessler (2011) kompensasi dapat didefinisikan sebagai semua bentuk upah atau imbalan yang diterima seseorang pekerja, baik berupa pembayaran keuangan langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Handoko (2008) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Adapun menurut Rivai dan Sagala (2009) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran melakukan tugas keorganisasian.

4. disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya

manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik produktivitas kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu :

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*disipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Diplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan. Wursanto (2008).

Menurut Singodimedjo yang dikutip oleh Sutrisno, 2009 mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini Dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Kota Tembilahan. Jln. Mboya No.07 Tembilahan Indragiri Hilir.

Populasi dan sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Indragiri Hilir yang berjumlah 108 orang. Untuk penelitian ini dibutuhkan sampel. Sampel adalah bagian terkecil dari populasi Sugiyono (2008:78) Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus, sehingga

jumlah sampel penelitian sebanyak 108 orang.

Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau interview dengan responden serta data-data lainnya yang diperoleh dari objek penelitian. Adapun datanya yaitu pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada para karyawan yang menyangkut indikator-indikator yang ada divariabel penelitian seperti lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.

b. Data Sekunder

yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi seperti struktur organisasi, penilaian produktivitas kerja.

Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah uji tentang kemampuan suatu kuesioner dalam mengukur apa yang hendak diukur. Keputusan dilakukan dengan melihat hasil output *Corrected Item-Total Correlation* dimana jika koefisien r positif dan lebih besar dari nilai r tabel berarti butir pertanyaan telah valid Santoso (2007: 277).

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya Saifuddin (2007:4). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan SPSS, dengan melihat *cronbach's alpha* pada tabel *reliability statistics*. Keputusannya jika r alpha > r tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Menurut Arikunto (2002:145) " Untuk uji reliabilitas digunakan teknik Alpha Cronbrach". Dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data berasal dari populasi

yang sama. Standar dalam pengujian ini menurut Gujarati (2003) yaitu *kolmogorov smirnov* dimana dikatakan normal jika signifikansi berada di atas 0,05 ($\alpha = 5\%$). Data yang diuji adalah data residual dari model regresi. Langkah-langkah pengujian uji normalitas sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis kerja
 H_0 = data berdistribusi normal.
 H_a = data tidak berdistribusi normal.
- 2) Menghitung harga statistik “z” dan taraf signifikansinya.
- 3) Menentukan taraf signifikansi standar sebesar 5% (0,05)
- 4) Keputusan Pengujian
 - a) Apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan lebih dari 5%, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
 - b) Apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 5%, maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi, apabila variabel-variabel bebas berkorelasi sempurna maka disebut Multikolinieritas sempurna. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya Multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari *variance inflation faktor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

3) Uji Heteroskedasitas

Menurut Wijaya (2009:124), Heteroskedasitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedasitas yaitu dengan melihat scatterplot serta melalui atau menggunakan uji gleter, uji park, dan uji white. Tetapi uji Heteroskedasitas yang paling sering digunakan adalah uji scatterplot.

c. Analisis Jalur (Path Analysis)

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, dimana variabel bebas (variabel endogen) yaitu, lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), dan variabel *intervening* adalah disiplin kerja (Y1) serta variabel

terikat (variabel eksogen) produktivitas kerja karyawan (Y2).

Teknis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur adalah suatu teknis untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Tujuan digunakan analisis jalur (*path analysis*) adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X (variabel eksogen) dan untuk mengetahui antara variabel X itu sendiri. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS untuk mengolah data.

d. Pengujian Hipotesis

1) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi, dapat dilihat pada tabel yang sama yaitu dengan melihat nilai *R Square* (R^2)

2) Uji t (Uji Regresi Parsial)

Uji-t digunakan untuk menguji apakah pernyataan hipotesis benar (Setiaji, 2006: 13). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Uji instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji Validitas pada bagian *corrected item total correlation*. dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika r hitung positif serta r hitung > r tabel maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung positif serta r hitung < r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Untuk mengetahui nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N-2 = 108-2 = 106 = 0.189$ (lihat tabel r dengan df 106)

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R table	Keterangan
Disiplin Kerja (Y ₁)	Y1.1	0,804	0,189	Valid
	Y1.2	0,857	0,189	Valid
	Y1.3	0,880	0,189	Valid
	Y1.4	0,827	0,189	Valid
Produktivitas Kerja (Y ₂)	Y2.1	0,836	0,189	Valid
	Y2.2	0,861	0,189	Valid
	Y2.3	0,806	0,189	Valid
	Y2.4	0,794	0,189	Valid
	Y2.5	0,781	0,189	Valid
	Y2.6	0,861	0,189	Valid
Lingkungan Kerja (X ₁)	X1.1	0,758	0,189	Valid
	X1.2	0,813	0,189	Valid
	X1.3	0,838	0,189	Valid
	X1.4	0,872	0,189	Valid
	X1.5	0,770	0,189	Valid
	X1.6	0,842	0,189	Valid
	X1.7	0,831	0,189	Valid
	X1.8	0,793	0,189	Valid
Kompensasi (X ₂)	X2.1	0,747	0,189	Valid
	X2.2	0,773	0,189	Valid
	X2.3	0,712	0,189	Valid
	X2.4	0,768	0,189	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2020.

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa 22 item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja, produktivitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi. Dari masing-masing item pernyataan tersebut menghasilkan koefisien *corrected item total correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel (0.189). Artinya alat ukur yang digunakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penghitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23 for Windows. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai kritis 0,6.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Hasil Uji
Disiplin Kerja (Y ₁)	0,933	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y ₂)	0,941	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,949	0,6	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,883	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2020.

Pada tabel 6 menunjukkan hasil pengolahan dari total 22 item pernyataan yang akan diuji yaitu terdiri dari disiplin kerja, produktivitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan masing masing variabel tersebut telah didukung oleh item pernyataan yang *reliable* dengan demikian dapat digunakan untuk tahap pengolahan data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas. Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui pola keragaman varians dari masing masing variabel yang digunakan di dalam tahapan pengujian hipotesis. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik nonparametrik *kolmogorof-Smirnov* (K-S). Pada tahapan pengujian normalnya masing-masing variabel ditentukan dari nilai *asym sig* (2-tailed) yang harus bernilai besar atau sama dengan *alpha* 0,05. Berikut adalah ringkasan hasil pengujian normalitas data yang diperoleh dari pengolahan peneliti:

Tabel 7 Hasil Pengujian Normalitas

Substruktur Jalur I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	.227938836
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.040
	Negative	-.029
		-0.04
Kolmogorov-Smirnov Z		0.4
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2020

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. sig sebesar 0.200. Nilai tersebut lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi normal.

Tabel 8 Hasil Pengujian Normalitas Substruktur Jalur I I One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.47402324
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087

a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2020

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. sig sebesar 0.087 nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang terdiri dari disiplin kerja, produktivitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinieritas) atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variabel bebas lebih dari satu. Salah satu cara mendeteksi multikolinieritas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance-Inflating Factor*) dan *tolerance*. Jika VIF < 10 dan *tolerance* > 0,1, maka tingkat kolineritas dapat ditoleransi.

Tabel 9 Uji Multikolinieritas

Model Struktur 1			Model Struktur 2		
Model	Collinearity Statistics		Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF		Tolerance	VIF
(Constant)			(Constant)		
Lingkungan Kerja	.567	1.76	Lingkungan Kerja	.435	2.30
Kompensasi	.567	1.76	Kompensasi	.487	2.05
			Disiplin Kerja	.425	2.35

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2020.

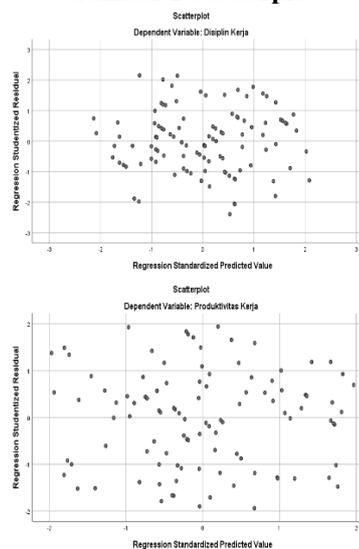
Dari tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance-Inflating Factor*) yang dihasilkan <10 Dan *tolerance* > 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

3) Uji Heterokodestisitas

Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot*. Berikut adalah gambar *scatterplot* dari dua model struktur untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini:

Model Struktur I dan Model Struktur II

Gambar 1 Scatterplot



Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2018.

Dari gambar 1 tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau di bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Analisis jalur (*Path Analysis*)

Metode yang digunakan adalah metode analisis jalur yaitu untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah

penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (Model *Casual*) yang telah diterapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Adapun model analisis jalur dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y1 = \rho y^1 x^1 + \rho y^1 x^2 + e_1$$

$$Y2 = \rho y^2 x^1 + \rho y^2 x^2 + \rho y^2 y^1 + e_2$$

Dimana :

- X1 = Lingkungan Kerja
- X2 = Kompensasi
- Y1 = Disiplin
- Y2 = Produktivitas Kerja
- ρ = Koefisien Regresi
- e = Standar Error

Pengujian Hipotesis

4) Uji Parsial (Uji t) Struktur I

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial. Uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan

Apabila t hitung > t tabel dan nilai Signifikansi < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Maka Hipotesis statistiknya sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y

Ha : Terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji t) Jalur I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.182	1.004		1.177	.242
Lingkungan Kerja	.247	.044	.479	5.667	.000
Kompensasi	.399	.096	.352	4.169	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2020

Dari Tabel diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 1 sisi pada alpha 5%) dengan persamaan sebagai berikut :

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 : \alpha$$

$$= 108 - 2 - 1 : 0,05$$

$$= 105 : 0,05$$

$$= 1,659$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas

l : Konstan

Hasil pengujian pada tabel 5.14 memperlihatkan:

1. Diperoleh nilai t hitung sebesar 5,667 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (5,667) > t tabel (1,659) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Maka Hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Diperoleh nilai t hitung sebesar 4,169 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (4,169) > t tabel (1,659) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Maka Hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Dari tabel diatas maka dapat diperoleh untuk Persamaan Struktur I sebagai berikut:

$$Y1 = \rho y1 X1 X1 + \rho y1 X2 X2 + \rho y1 \epsilon 1$$

$$Y1 = 0,479 X1 + 0,352 X2 + 0,652 \epsilon 1$$

Arti persamaan diatas adalah:

1. Nilai koefisien jalur variabel lingkungan kerja sebesar 0,479. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,479 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Nilai koefisien jalur variabel kompensasi sebesar 0,352. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,352 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Standar error ($\epsilon 1$) sebesar 0,652. Artinya besarnya koefisien error bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi disiplin kerja sebesar 0,652.

5) Uji Koefisien Determinasi (R^2) Struktur I

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Struktur I
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.567	2.30099

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2018

Dari *model summary* diatas dapat diketahui, nilai koefisien determinasi (R^2) yang besarnya adalah $0.575 = 57.5\%$ artinya, besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja adalah 57.5% . Sedangkan sisanya 42.5% atau 0.475 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan pada penelitian ini.

6) Uji Parsial (Uji t) Struktur II

Tabel 12 Hasil Uji Parsial (Uji t) Struktur II

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
			Beta		
1 (Constant)	2.175	1.102		1.974	.051
Lingkungan Kerja	.143	.054	.202	2.636	.010
Kompensasi	.282	.113	.181	2.498	.014
Disiplin kerja	.770	.106	.561	7.233	.000

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Kerja

Sumber: *Data Olahan SPSS 23, 2020*

Dari tabel diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 1 sisi pada alpha 5%) dengan persamaan sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k - 1: \alpha$$

$$= 108 - 3 - 1: 0,05$$

$$= 104 : 0,05$$

$$= 1,660$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel
k : Jumlah variabel bebas

1: Konstan

Hasil pengujian pada tabel 5.15 memperlihatkan:

- Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,636 dengan signifikansi $0,010/2 = 0,005$. Dengan demikian maka diketahui t hitung ($2,636 > t \text{ tabel } (1,660)$) atau signifikansi ($0,005 < 0,05$). Artinya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka Hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.
- Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,498 dengan signifikansi $0,014/2 = 0,007$. Dengan demikian maka diketahui t hitung ($2,498 > t \text{ tabel } (1,660)$) atau signifikansi ($0,007 < 0,05$). Artinya adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja. Maka Hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

- Diperoleh nilai t hitung sebesar 7.233 dengan signifikansi $0,000/2 = 0$. Dengan demikian maka diketahui t hitung ($7,233 > t \text{ tabel } (1,660)$) atau signifikansi ($0,000 < 0,05$). Artinya adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka Hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima.

Dari tabel diatas maka dapat diperoleh untuk Persamaan Struktur II sebagai berikut:

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + \beta_4 \epsilon_2$$

$$Y_2 = 0,202 X_1 + 0,181 X_2 + 0,561 Y_1 + 0,516 \epsilon_2$$

Arti persamaan diatas adalah:

- Diperoleh nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,202. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,202 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Diperoleh nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,181. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,181 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Diperoleh nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,561. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,561 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (ϵ_2) sebesar 0,516. Artinya besarnya koefisien error bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,516.

7) Uji Koefisien Determinasi (R^2) Struktur II

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Struktur II

Model	Model Summary ^b		
	R	R Square	Adjusted R Square
1	.857 ^a	.734	.726

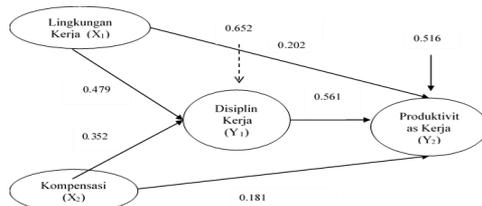
a. *Predictors:* (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. *Dependent Variable:* Produktivitas Kerja

Sumber: *Data Olahan SPSS 23, 2020*

Dari *model summary* diatas dapat diketahui, nilai *Adjusted R Square* merupakan koefisien determinasi (R^2) yang besarnya adalah $0.734 = 73.4\%$ artinya, besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah 73.4% . Sedangkan sisanya 26.6% atau 0.266 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan pada penelitian ini

Gambar 2 Struktur Lengkap Analisis Jalur



Sumber : *Ishak dan Tanjung (2003), Akmal (2007), Ardana (2012), Sedarmayanti (2011), Robbins (2005), Leblebici (2012).*

Persamaan struktural untuk model diatas adalah:

- $Y_1 = \rho_{y1x1}X_1 + \rho_{y1x2}X_2 + \rho_{y1\epsilon_1}$
(**Persamaan Struktural 1**)
 $Y_1 = 0,479 X_1 + 0,352 X_2 + 0,652 \epsilon_1$
- $Y_2 = \rho_{y2x1}X_1 + \rho_{y2x2}X_2 + \rho_{y2y1}Y_1 + \rho_{y2\epsilon_2}$ (**Persamaan Struktural 2**)
 $Y_2 = 0,202 X_1 + 0,181 X_2 + 0,561 Y_1 + 0,516 \epsilon_2$

Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Analisis pengaruh ditujukan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Interpretasi dari hasil ini akan memiliki arti yang penting untuk menentukan strategi yang jelas dalam meningkatkan kinerja.

Tabel 14 Kategori Hubungan Pengaruh Variabel

Koefisien Path	Daya/ Pengaruh
0,05 – 0,09	Lemah
0,10 – 0,29	Sedang
> 0,30	Kuat

Sumber: *Haryadi dkk, (2011)*

Hasil perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total oleh SPSS 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Pengaruh Langsung, Tidak langsung dan Pengaruh Total

VARIABEL	PENGARUH		TOTAL	KET
	LANGSUNG	TIDAK LANGSUNG		
$X_1 \rightarrow Y_1$	0,479	-	0,479	Kuat
$X_2 \rightarrow Y_1$	0,352	-	0,352	Kuat
$X_1 \rightarrow Y_2$	0,202	$0,479 \times 0,561 = 0,269$	0,471	Kuat
$X_2 \rightarrow Y_2$	0,181	$0,352 \times 0,561 = 0,197$	0,378	Kuat
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,561	-	0,561	Kuat

Sumber: *Data Olahan SPSS 23, 2020*

Dari tabel 15 dapat diperoleh hasil pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total sebagai berikut

- Diperoleh pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar $0,202$ dengan pengaruh tidak langsung sebesar $0,269$. Dengan demikian diketahui pengaruh tidak langsung ($0,269$) > pengaruh langsung ($0,202$). Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja. Maka Hipotesis keenam dalam penelitian ini diterima.
- Diperoleh pengaruh langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar $0,181$ dengan pengaruh tidak langsung sebesar $0,197$. Dengan demikian diketahui pengaruh tidak langsung ($0,197$) > pengaruh langsung ($0,181$). Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja. Maka Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Kota Tembilahan atau memiliki hasil positif. Artinya bahwa apabila perusahaan memperhatikan dengan baik lingkungan kerja seperti fasilitas maupun keamanan maka hal ini akan dapat meningkatkan disiplin kerja. Artinya Karyawan akan disiplin dalam bekerja apabila seluruh

lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan mampu mendukung mereka dalam bekerja. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Kota Tembilahan atau memiliki hasil analisis yang positif. Pemberian upah dan gaji serta tunjangan yang tidak sesuai dari perusahaan membuat karyawan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Sehingga hal ini berpengaruh terhadap kurangnya disiplin kerja. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan semakin baik sistem pemberian kompensasi kepada karyawan akan mendorong karyawan semakin disiplin dalam bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Kota Tembilahan atau memiliki hasil analisis yang positif. Artinya lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang mampu mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya, seperti kelengkapan fasilitas serta keamanan. Fasilitas dan keamanan yang memadai akan membuat karyawan dapat bekerja dengan baik dan nyaman tentu hal ini juga akan dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada didalam perusahaan maka akan memberikan dampak yang baik pula terhadap peningkatan produktivitas kerja. Karena pada dasarnya Peningkatan produktivitas kerja pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan lingkungan kerja pada organisasi tersebut, lingkungan merupakan salah satu kunci yang penting dalam suatu perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena besar kecilnya upah dan gaji serta tunjangan dapat mempengaruhi produktivitas kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Kota Tembilahan. Artinya semakin baik pemberian upah dan gaji serta tunjangan dari perusahaan kepada karyawan hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Indragiri Hilir Kota Tembilahan. Dimana kemauan karyawan untuk bekerja keras masih tergolong cukup baik. Tercapaiannya suatu tujuan tidak lepas dari kerja keras yang mereka lakukan. karena apabila suatu karyawan tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tidak akan tercapai. Dimana Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada komitmen organisasi. Komitmen dalam organisasi menunjukkan hasrat karyawan terhadap perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja keras serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Dengan demikian semakin baik Komitmen organisasi dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. karena, komitmen organisasi memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dari hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Kota Tembilahan. Salah satu upaya untuk mewujudkan disiplin kerja yang kuat terhadap produktivitas kerja adalah bagaimana perusahaan mengkoordinasikan karyawannya untuk bekerja dan menaati aturan-aturan dengan baik agar karyawan di

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir kota Tembilahan tetap memiliki disiplin kerja yang kuat dan berdampak kepada peningkatan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, baik dari segi iklim kerja, kondisi kerja, sistem manajemen, tujuan perusahaan, organisasi, tujuan perusahaan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia, dan ukuran perusahaan **Sinungan (2008)**. Untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, suatu organisasi harus memastikan bahwa lingkungan fisik akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional, formalitas dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan **Lelebici (2012)**. Terdapat beberapa penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja pada produktivitas kerja, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh **Lelebici (2012)** yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada produktivitas karyawan, artinya semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitasnya.

Hal ini juga didukung dengan pendapat **Sedarmayanti (2010)**, menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja, pendidikan, lingkungan perusahaan, kompensasi, dan sarana produksi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dari hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Kota Tembilahan. Pemberian Kompensasi yang memadai dapat berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja, seperti perusahaan telah memberikan kompensasi yang sudah sesuai baik itu dari segi upah dan gaji maupun tunjangan, maka apabila karyawan merasakan kompensasi yang diberikan telah sesuai akan dapat meningkatkan disiplin kerja, Ketika karyawan telah dapat menerapkan disiplin kerja dalam dirinya secara tidak langsung juga akan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja mereka juga. Dengan demikian upaya untuk meningkatkan disiplin kerja, perusahaan terlebih dahulu harus meningkatkan pemberian Kompensasi dengan baik, agar karyawan dapat disiplin

dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh **Komaruddin (2004)**, berpendapat faktor faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas antara lain besarnya pendapatan dan jaminan sosial, kompensasi, tingkat pendidikan dan latihan, sikap, disiplin, moral dan etika kerja, motivasi, kesehatan, lingkungan kerja, hubungan insani, kepuasan, teknologi, dan kebijaksanaan pemerintah.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Kota Tembilahan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mendorong karyawan untuk tetap disiplin dalam bekerja. dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka akan membuat karyawan akan tetap disiplin dalam bekerja.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Kota Tembilahan. Pemberian Kompensasi yang adil kepada karyawan akan mendorong karyawan semakin disiplin dalam bekerja. Karena karyawan merasa diakui atas tenaga yang telah karyawan kontribusikan kepada organisasi.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Kota Tembilahan. Peningkatan produktivitas kerja pada suatu organisasi tidak bisa lepas dari faktor lingkungan kerja yang baik dan nyaman, lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat karyawan betah dalam bekerja sehingga bisa berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Kota Tembilahan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan karyawan bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri yang harus dipenuhi, dengan kata lain karena kebutuhan yang harus dipenuhi, karyawan akan bekerja dan mengharapkan imbalan dari tempat ia bekerja.

5. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Kota Tembilahan. Adanya disiplin kerja yang baik akan menimbulkan produktivitas yang optimal terhadap perusahaan.
6. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Kota Tembilahan. Adanya faktor lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak terhadap karyawannya untuk disiplin dalam bekerja dalam organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.
7. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Kota Tembilahan. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai karyawan akan semakin disiplin kepada organisasi, sehingga berdampak kepada peningkatan produktivitas kerja.

Saran

1. Lingkungan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Kota Tembilahan saat ini secara keseluruhan dalam kategori cukup baik, untuk itu diharapkan pemimpin lebih memahami apa yang dibutuhkan oleh karyawannya, seperti pemimpin mampu mengambil keputusan dengan cepat, dalam menyelesaikan permasalahan seperti kurang lancarnya aliran serta tingkat kejernihan air, serta peremajaan fasilitas kerja. Sehingga karyawan akan mengerti apa yang harus dilakukan. Dan hal ini membuat karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja.
2. Saat ini kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Kota Tembilahan secara keseluruhan berada dalam kondisi cukup baik. Perusahaan diharapkan mampu memberikan gaji dan upah yang adil kepada karyawannya, dan pemberian tunjangan seharusnya dibayarkan satu bulan sekali. Dengan kompensasi yang adil maka karyawan akan lebih baik dalam memberikan kontribusinya serta lebih disiplin dalam bekerja.
3. Dalam meningkatkan lingkungan kerja yang masih dalam kategori cukup baik secara keseluruhan. Sebaiknya pemimpin pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Kota Tembilahan mampu bertindak dengan cepat dan mampu mengambil keputusan dengan benar yang dapat mendorong produktivitas kerja meningkat. Seperti dalam melengkapi fasilitas kerja sehingga masalah seperti tidak lancarnya penyaluran serta tingkat kejernihan air yang kurang dapat diatasi dengan segera sehingga pelanggan merasa nyaman dan akan berdampak pada kondisi perusahaan yang akan menjadi lebih baik.
4. Kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Kota Tembilahan secara keseluruhan saat ini berada dalam kondisi cukup baik, Sebaiknya Perusahaan mampu memberikan upah dan gaji yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawannya. Seperti besarnya gaji dan pemberian tunjangan yang rutin dalam waktu satu bulan sekali agar karyawan merasakan bahwa dirinya diperdulikan oleh pihak perusahaan. Dengan demikian karyawan akan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang baik.
5. Disiplin kerja secara keseluruhan masih dalam kondisi cukup baik. Untuk mencapai kondisi yang baik, Sebaiknya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Kota Tembilahan lebih meningkatkan kondisi disiplin kerja agar dapat mencapai produktivitas kerja yang baik. Pihak perusahaan diharapkan untuk lebih meningkatkan pengawasan kerja dan tindak pendisiplinan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja, selain itu perusahaan juga harus memberikan hukuman yang memberikan efek jera terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran, serta selalu melakukan pengawasan dan penjelasan mengenai peraturan-peraturan perusahaan sehingga karyawan lebih mengerti apa saja peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan, dan menaatinya.
6. Produktivitas kerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Kota Tembilahan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya pimpinan perusahaan harus lebih bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan cara meningkatkan disiplin kerja dengan cara meningkatkan pengawasan kerja dan tindak pendisiplinan kepada karyawan. Agar para karyawan lebih disiplin terhadap perusahaan sehingga terciptanya hasil produktivitas kerja yang lebih baik untuk perusahaan kedepannya.

7. Produktivitas kerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Hilir Kota Tembilahan saat ini berada dalam kondisi penurunan. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan harus segera meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu dengan cara memberikan sistem kompensasi yang layak dan adil. Dimana karyawan diberikan gaji yang sesuai serta tunjangan dalam satu bulan sekali. Hal ini akan memberikan dampak pada peningkatan produktivitas kerja, karena karyawan akan semakin disiplin terhadap organisasi jika pemberian kompensasi tersebut adil dan sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal. 2007. Pemeriksaan Intern (Internal Audit).Klaten. PT Macanan Jaya Cemerlang
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi 2010) Rineka Cipta: Jakarta.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks
- Gujarati, Damodar, 2003, Ekonometri Dasar. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Leblebici D. 2012, „Impact of Workplace Quality on Employee’s Productivity Case Study of a Bank in Turkey”, *Jurnal of Bussines, Economics & Finance*. vol.1, Turkey
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Nuraini. T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Yayasan Aini Syam
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Juavani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (edisi kedua). Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P. 2008. *Prilaku Organisasasi*. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Saifuddin. 2010. Realibilitas dan validitas. Pustaka Belajar: Yogyakarta
- Santoso, Singgih. 2013. Statistik Deskriptif: Konsep dan Aplikasi dengan Microsoft Exel dan SPSS. ANDI: Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju
- Setiaji B. 2010. Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif. PPS Universitas Muhammadiyah: Surakarta
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen sumber daya manusia (cetakan 15)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2015. Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta: Bandung
- Sinungan, Muchdarsyah. (2008). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Kencana, Jakarta.
- Sunyoto. D. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Wijaya, Tony. 2009. Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS. Universitas Atma Jaya Yogyakarta: Yogyakarta
- Wursanto, Ig. 2008. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset