

# PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT KARYA CIPTA MEMBANGUN SURABAYA

Ucik Nur Hidayati <sup>1)</sup>

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo Surabaya  
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia  
Email : [uciknurhidayati1988@gmail.com](mailto:uciknurhidayati1988@gmail.com)

English Title: *THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON WORK PRODUCTIVITY THROUGH INTERVENING VARIABLES OF EMPLOYEE SATISFACTION IN PT KARYA CIPTA BANGUN SURABAYA*

---

**Abstrak** Persaingan bisnis saat ini menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang kompetitif dalam banyak hal aspek. Ketersediaan perusahaan untuk memberi kompensasi kepada karyawan mereka, untuk membangun kesenangan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tujuan penelitian ini menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Karya Cipta Membangun Surabaya. Merupakan faktor yang membuat karyawan lebih lama bekerja di perusahaan dan memberikan perasaan puas dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan selesai. Akumulasi data menggunakan teknik wawancara dengan instrumen angket. Teknik analisis jalur (Path Analysis) dengan jumlah sebaran kuisisioner sebanyak 90 responden menggunakan teknik sampling sensus sampel. Hasil penelitian didapatkan bahwa nilai P (probability)  $0,048 < 0,05$ . Hipotesis kompensasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja secara positif dan signifikan diterima. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai P (probability)  $0,966 > 0,05$  hipotesis lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja positif dan signifikansi tidak dapat diterima. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai P (probability)  $0,012 < 0,05$  hipotesis kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan dapat diterima. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai P (probability)  $0,28 < 0,05$ . Hipotesis lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan diterima. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai P (probability)  $0,05 < 0,05$  hipotesis produktivitas kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan diterima. Hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai P (probability)  $0,05 < 0,05$  hipotesis sistem kompensasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan diterima.

**Kata Kunci:** Kompensasi; Lingkungan Kerja; Produktivitas Kerja; Kepuasan Kerja.

**Abstract** Today's business competition requires companies to have competitive employees in many aspects. The availability of companies to compensate their employees, to build a pleasant work environment in order to increase work productivity. The purpose of this study is to analyze the effect of compensation and the work environment on work productivity through intervening variables of employee satisfaction at PT Karya Cipta Bangun Surabaya. Is a factor that makes employees work longer in the company and gives a feeling of satisfaction in every job they do. Accumulation of data using interview techniques with a questionnaire instrument. Path analysis technique (Path Analysis) with a total distribution of questionnaires as many as 90 respondents using a census sample sampling technique. The results showed that the P value (probability) was  $0.048 < 0.05$ . The compensation hypothesis has a positive and significant influence on work productivity. The results of data processing show that the P value (probability) is  $0.966 > 0.05$  the work environment hypothesis on work productivity is positive and the significance is unacceptable. The results of data processing show that the P value (probability) is  $0.012 < 0.05$ , the compensation hypothesis has a positive and significant impact on job satisfaction. The results of data processing show that the P value (probability) is  $0.28 < 0.05$ . The work environment hypothesis has a positive and significant influence on job satisfaction. The results of data processing show that the P value (probability) is  $0.05 < 0.05$ , the hypothesis that work productivity has a positive and significant influence on job satisfaction. The results of data processing show that the P value (probability) is  $0.05 < 0.05$ , the hypothesis that the compensation system, work environment, and work productivity have a positive and significant influence on job satisfaction.

**Keywords:** Compensation; Work Environment; Work Productivity; Job Satisfaction

## PENDAHULUAN

Keberadaan karyawan merupakan aspek terpenting bagi terwujudnya rencana perusahaan yang telah diterapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada di era globalisasi yang penuh tantangan. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi perusahaan untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan mendatangkan kerugian bagi perusahaan yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan dengan sumber daya lainnya. Betapa pun modern teknologi yang digunakan, namun tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna. Oleh sebab itu kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan.

Banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian peningkatan kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada empat variable yakni: kompensasi, lingkungan kerja, produktivitas kerja dan kepuasan kerja.

Peran pemberian kompensasi atau penghargaan bagi para pekerja juga dinilai sangat penting. Kompensasi dikategorikan menjadi dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji/ upah dan insentif (komisi dan bonus), sementara kompensasi non finansial berupa fasilitas dan tunjangan.

Menurut Meithiana Indrasari, Nur Syamsudin, Bambang Raditya Purnomo dan Eddy Yunus (2018) kepuasan kerja seseorang individu tergantung karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Salah satu ukuran keberhasilan pengelolaan perusahaan adalah tercapainya kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja yang baik adalah bilamana kepuasan kerja karyawan yang terjadi diikuti dengan produktivitas yang tinggi pula, karena sesuai dengan berbagai fakta bahwa tidak semua karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi pula namun bisa juga terjadi sebaliknya.

Tolak ukur produktivitas dapat dilihat dari kinerja karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan hasil yang akan didapat pihak organisasi.

Pemilihan lokasi penelitian dilakukan pada PT Karya Cipta Membangun yang berada di kota Surabaya dimana perusahaan ini merupakan jasa angkutan atau ekspedisi berupa trucking. Jeni alat transportasi yang dimiliki adalah mobil truk fuso. Jenis-jenis barang yang diangkut berupa semen dan pupuk.

Suatu perusahaan yang sukses senantiasa meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui berbagai aspek salah satunya adalah kompensasi dan lingkungan kerja suatu perusahaan agar tercipta hasil kepuasan kerja yang berdampak pada kegiatan perusahaan itu sendiri. Dimana masalah kompensasi sangat krusial atau sensitif dibicarakan karena akan menimbulkan banyak pertanyaan dan pernyataan antar karyawan yang nantinya akan berdampak pada kegiatan perusahaan itu sendiri.

## **LANDASAN TEORI KOMPENSASI**

Meithiana Indrasari, Benyamin Pintakhari dan Ida Ayu Nuh Kartini (2018) mendefinisikan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka baik berbentuk uang atau barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tentang kompensasi internasional.

## **LINGKUNGAN KERJA**

Menurut Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Darmadi (2020) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang ditugaskan kepadanya seperti adanya pendingin udara dan pencahayaan yang bagus serta lainnya.

## **PRODUKTIVITAS KERJA**

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344) Produktivitas kerja meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih baik dari pada yang diraih hari ini. Produktivitas kerja dapat diartikan adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu.

Produktivitas kerja mengandung pengertian secara filosofi, definisi kerja dan teknik operasional. Secara filosofis, produktivitas kerja adalah pandangan hidup dan sikap mental karyawan yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, dengan pengertian bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

## **KEPUASAN KERJA**

Kepuasan kerja adalah sebagai konsep praktis yang sangat penting, karena merupakan dampak dari keefektifan performance dan kesuksesan dalam bekerja, sementara kepuasan yang rendah pada organisasi adalah sebagai rangkaian penurunan

moral organisasi dan meningkatnya absensi. Kepuasan karyawan mengacu pada perasaan positif dan negatif yang dimiliki oleh tiap-tiap individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Hal ini merupakan kesenangan atau kepuasan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Meithiana Indrasari (2018) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

teori yang dikemukakan sebelumnya dan kerangka konseptual diatas, diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Di duga variabel Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Kerja PT Karya Cipta Membangun.
- H2: Di duga variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Kerja PT Karya Cipta Membangun.
- H3: Di duga variabel Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja PT Karya Cipta Membangun.
- H4: Di duga variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja PT Karya Cipta Membangun.
- H5: Di duga variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Kerja PT Karya Cipta Membangun.

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan permasalahan, tujuan penelitian, dan pengujian hipotesis, maka rancangan penelitian yang digunakan adalah metode survey (survey research) yakni mengambil sampel dan populasi dengan menggunakan teknik kuisisioner sebagai alat utama dalam pengumpulan data. Data primer diperoleh dari responden terpilih dengan menggunakan observasi melalui wawancara dan menyampaikan daftar pertanyaan. Fokus penelitian adalah ingin menjelaskan tentang variabel-variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja di PT Karya Cipta Membangun Surabaya.

### **a. Teknik pengumpulan data**

Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuisisioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuisisioner secara langsung kepada para responden. Kuisisioner penelitian dirancang berdasarkan kajian teoritis dan penelitian empirik, diformulasikan dalam bentuk pertanyaan terbuka dan tertutup. Data identitas responden diperoleh melalui pertanyaan terbuka, sedangkan data persepsi diperoleh melalui pertanyaan tertutup. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan standar yang sebelumnya telah diuji kesesuaiannya, sehingga daftar pertanyaan standar ada yang dimodifikasi pada butir-butir yang dianggap perlu sesuai dengan tingkat pemahaman responden yang diambil sebagai sampel.

### **b. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Karya Cipta Membangun Surabaya. Sedangkan Sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah karyawan PT Karya Cipta Membangun yaitu berjumlah 103 karyawan.

## c. Analisis Model dan Pembuktian Hipotesis

### c.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian bebas ataupun variabel terikat.

### c.2. Uji validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut :

(1) Menentukan hipotesis untuk hasil uji coba :

$H_0$  = Skor butir indikator berkorelasi positif dengan skor faktor (total)

$H_1$  = Skor butir indikator tidak berkorelasi positif dengan skor faktor (total)

(2) Menentukan r tabel

Melihat r tabel dengan tingkat signifikansi 5 %;df (Santoso, 2010:277)

(3) Mencari r hitung (hasil).

Untuk mengetahui r hitung masing-masing item indikator/butir dapat dilihat pada hasil olahan komputer pada lampiran pada kolom *corrected item – total correlation* harus di atas r tabel.

(4) Mengambil keputusan :

a. Dasar pengambilan keputusan:

- Jika r hitung positif dan  $>$  r tabel, maka butir tersebut valid

- Jika r hitung negatif dan atau  $<$  r tabel, maka butir tersebut tidak valid.

b. Keputusan.

Karena r hitung dari instrumen tersebut positif dan lebih besar dari r tabel, maka butir-butir kuesioner/instrumen tersebut dinyatakan valid.

### c.3. Uji Reliabilitas

Selanjutnya karena semua butir ternyata valid, maka diteruskan pada uji reliabilitas, dengan langkah-langkah yang hampir sama dengan uji validitas yaitu:

1) Menentukan hipotesis untuk hasil uji coba :

$H_0$  = Skor butir berkorelasi positif dengan komposit faktornya.

$H_1$  = Skor butir tidak berkorelasi positif dengan komposit faktornya

2) Menentukan r tabel.

Melihat r tabel dengan tingkat signifikansi 5 %;df (Santoso, 2010;278)

3) Mencari r hitung (hasil).

Dalam hal ini r hitung adalah angka alpha terletak diakhir olahan komputer pada Lampiran pada bagian akhir output r hitung.

4) Mengambil keputusan :

a. Dasar pengambilan keputusan:

Jika r alpha/hitung positif dan atau  $>$  r tabel, maka butir tersebut reliabel

Jika r alpha/hitung negatif dan atau  $<$  r tabel, maka butir tersebut tidak reliabel.

b. Keputusan:

Karena r alpha/hitung dari instrumen tersebut positif dan lebih besar dari r tabel, maka butir-butir kuesioner/instrumen dinyatakan reliabel.

### c.4. Uji asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Autokorelasi
3. Uji Multikolinearitas
4. Uji Heterokedastisitas

### c.5. Uji Hipotesis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Structural Equation Model (SEM). Menurut Sitinjak dan Sugiarto (2010;2), Structural Equation Model (SEM) merupakan suatu teknik statistik yang mampu menganalisis variabel latent, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Diskripsi Variabel Kompensasi

Hasil penelitian terhadap variabel Kompensasi dapat dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 1. Deskripsi Variabel Kompensasi**

	Descriptive Statistics										
	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
				Statistic	Std. Error			Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
X1.1	135	1,00	5,00	3,5037	,09913	1,15173	1,326	-,307	,209	-1,004	,414
X1.2	135	2,00	5,00	3,5556	,09957	1,15685	1,338	-,034	,209	-1,449	,414
X1.3	135	1,00	5,00	3,1111	,09207	1,06971	1,144	-,336	,209	-1,139	,414
X1.4	135	1,00	5,00	3,5037	,09913	1,15173	1,326	-,307	,209	-1,004	,414
X1.5	135	1,00	5,00	3,1111	,09207	1,06971	1,144	-,336	,209	-1,139	,414
X1	135	6,00	14,00	17,2297	,17505	2,03390	4,137	-,102	,209	-,216	,414
Valid N (listwise)	135										

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa rata – rata masing – masing indikator berada pada angka positif. Variabel kompensasi pada hasil deskriptif diatas menunjukkan nilai rata – rata sebesar 3,4 lebih besar dari standar deviasi yaitu 0,67 maka artinya data tersebut stabil, merata dan tidak terjadi penyimpangan.

### Diskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Hasil penelitian terhadap variabel Lingkungan Kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 2. Diskripsi Variabel Lingkungan Kerja**  
**Descriptive Statistics**

	N Statistic	Minim um Statistic	Maxi mum Statistic	Mean		Std. Deviation Statistic	Varia nce Statistic	Skewness		Kurtosis	
				Statistic	Std. Error			Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
X2.1	135	3,00	5,00	3,948 1	,0507 7	,58995	,348	,010	,209	-,085	,414
X2.2	135	3,00	5,00	3,925 9	,0453 8	,52731	,278	-,086	,209	,594	,414
X2.3	135	3,00	5,00	3,925 9	,0453 8	,52731	,278	-,086	,209	,594	,414
X2	135	7,00	10,00	7,874 1	,0716 5	,83245	,693	,635	,209	-,298	,414
Valid N (listwise)	135										

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa rata – rata masing – masing indikator berada pada angka positif. Variabel Lingkungan Kerja pada hasil deskriptif diatas menunjukkan nilai rata – rata sebesar 3,9 lebih besar dari standar deviasi yaitu 0,42 maka artinya data tersebut stabil, merata dan tidak terjadi penyimpangan.

### Diskripsi Variabel Produktivitas Kerja

Hasil penelitian terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 3. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja**  
**Descriptive Statistics**

	N Statistic	Minim um Statistic	Maxim um Statistic	Mean		Std. Deviation Statistic	Varia nce Statistic	Skewness		Kurtosis	
				Statistic	Std. Error			Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Y2.1	135	3,00	5,00	3,948 1	,0507 7	,58995	,348	,010	,209	-,085	,414
Y2.2	135	3,00	5,00	3,925 9	,0453 8	,52731	,278	-,086	,209	,594	,414
Y2	135	7,00	10,00	7,874 1	,0716 5	,83245	,693	,635	,209	-,298	,414
Valid N (listwise)	135										

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa rata – rata masing – masing indikator berada pada angka positif. Variabel Kinerja Karyawan pada hasil deskriptif diatas menunjukkan nilai rata – rata sebesar 3,9 lebih besar dari standar deviasi yaitu 0,42 maka artinya data tersebut stabil, merata dan tidak terjadi penyimpangan.

### Diskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Hasil penelitian terhadap variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut :

**Tabel 4. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja**

	Descriptive Statistics											
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic	Skewness Statistic	Std. Error	Kurtosis Statistic	Std. Error	
Z1.1	135	1,00	5,00	3,1852	,11905	1,38319	1,913	-,510	,209	-1,115	,414	
Z1.2	135	1,00	5,00	3,8593	,08744	1,01601	1,032	-,753	,209	,050	,414	
Z1.3	135	1,00	5,00	3,6889	,08508	,98849	,977	-,845	,209	,501	,414	
Z1.4	135	1,00	5,00	2,8815	,10517	1,22201	1,493	-,293	,209	-1,236	,414	
Z1.5	135	1,00	5,00	3,0741	,10548	1,22553	1,502	-,612	,209	-1,036	,414	
Z1.6	135	2,00	5,00	4,0815	,07513	,87291	,762	-,911	,209	,386	,414	
Z	135	8,00	27,00	20,7704	,32747	3,80483	14,477	-,774	,209	1,442	,414	
Valid N (listwise)	135											

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa rata – rata masing – masing indikator berada pada angka positif. Variabel Kepuasan Kerja pada hasil deskriptif diatas menunjukkan nilai rata – rata sebesar 3,46 lebih besar dari standar deviasi yaitu 0,6 maka artinya data tersebut stabil, merata dan tidak terjadi penyimpangan.

#### Uji Validitas

**Tabel 5. Validitas Variabel Kompensasi (X1)**

Item	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan
X1.1	0,166	0,654	0,00	Valid
X1.2	0,166	0,758	0,00	Valid
X1.3	0,166	0,768	0,00	Valid
X1.4	0,166	0,654	0,00	Valid
X1.5	0,166	0,758	0,00	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variable Sistem Kompensasi (X3) mempunyai nilai r hitung > r tabel.Hal ini berarti variable penelitian ini valid atau layak digunakan sebagai pengumpul data.

**Tabel 6. Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Item	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan
X2.1	0,966	0,505	0,00	Valid
X2.2	0,966	0,585	0,00	Valid
X2.3	0,966	0,710	0,00	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variable Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai r hitung > r tabel.Hal ini berarti variable penelitian ini valid atau layak digunakan sebagai pengumpul data.

**Tabel 7. Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Item	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan
Y1.1	0,166	0,777	0,00	Valid
Y1.2	0,166	0,710	0,00	Valid
Y1.3	0,166	0,710	0,00	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variable Kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai r hitung > r tabel.Hal ini berarti variable penelitian ini valid atau layak digunakan sebagai pengumpul data.

**Tabel 8. Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

Item	r tabel	r hitung	Sig	keterangan
Z1.1	0,166	0,472	0,00	Valid
Z1.2	0,166	0,602	0,00	Valid
Z1.3	0,166	0,596	0,00	Valid
Z1.4	0,166	0,609	0,00	Valid
Z1.5	0,166	0,671	0,00	Valid
Z1.6	0,166	0,442	0,00	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variable Kepuasan Kerja (Z) mempunyai nilai r hitung > r tabel.Hal ini berarti variable penelitian ini valid atau layak digunakan sebagai pengumpul data.

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui dari masing-masing variable yang digunakan dalam variable independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja, produktivitas kerja dan kepuasan kerja karena r hitung dalam koefisien korelasi (indeks validitas) seluruh item lebih besar dari r tabel maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini berarti indicator-indikator yang digunakan dalam variable penelitian ini valid dan layak digunakan sebagai pengumpul data. Sehingga dengan validitas data yang diperoleh bisa digunakan untuk analisis data selanjutnya.

## Realibilitas

**Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	0,689	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0,786	Reliabel
3	Produktivitas kerja	0,785	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,720	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2023

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian reliabilitas instrument penelitian, karena diperoleh nilai koefisien reliabilitas > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut dinyatakan reliable.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

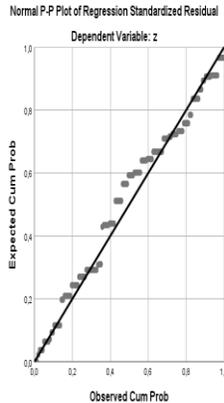
**Tabel 10. Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11542419
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.076
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.008 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2023

Pada tabel diatas diperoleh nilai kurtosis dan skewnes pada kisaran -3,115 sampai 3,115. Dan nilai kurtosis pada multivariate sebesar 0,8 yang berada pada -3,115 sampai 3,115 yang berarti bahwa data terdistribusi normal, jadi data penelitian dapat dianalisis menggunakan *struktur equation modelling* (SEM).



Sumber : Output SPSS 2023

**Gambar 1. Hasil Uji Normal P-Plot**

Dari gambar diatas tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disepertaran garis diagonal. Suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal yang berarti semua data terdistribusi normal

## Uji Autokorelasi

**Tabel 11. Tabel Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.207 <sup>a</sup>	.043	.016	3.737	.747
a. Predictors: (Constant), Y.PRODUKTIFITAS_KERJA, X1.KOMPENSASI, X2.LINGKUNGAN_KERJA					
b. Dependent Variable: Z.KEPUASAN_KERJA					

DL : 1,5889

DU : 1,7264

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa Durbin Watson (DW) yang nantinya akan dibandingkan dengan dua (2) nilai Durbin Watson Tabel, yaitu Durbin Upper (DU) 1,7264 dan Durbin Lower (DL) 1,5889. Hasil uji autokorelasi menunjukkan 1,663 maka dapat dikatakan bahwa data penelitian tidak mengalami autokorelasi.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 12. Analisis Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

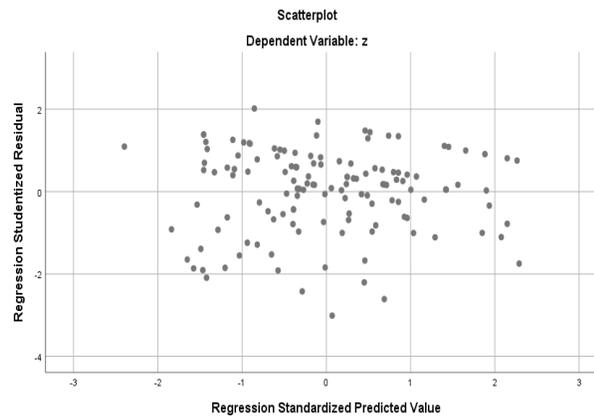
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9,005	6,722		-1,340	,183		
	x1	,557	,251	,182	2,222	,028	,986	1,015
	x2	1,390	,624	,186	2,227	,966	,951	0,076
	Y	,298	,145	,182	2,061	,041	,845	1,184

a. Dependent Variable: z

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini > 10 sedangkan nilai tolerance semua variabel bebas > 10% yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Scatterplot**

Berdasarkan Scatterplot Diagram diatas tidak ditemukan adanya pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) dimana gambar 4.5.4 diatas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas

## KESIMPULAN

1. Berdasarkan dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai P (probability)  $0,048 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan hasil yang tidak memenuhi syarat yaitu lebih dari 5% atau 0,05 untuk P sehingga dapat disimpulkan H1 pada penelitian ini dapat diterima.
2. Berdasarkan dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai P (probability)  $0,966 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan hasil yang tidak memenuhi syarat yaitu lebih dari 5% atau 0,05 untuk P sehingga dapat disimpulkan H2 pada penelitian ini tidak dapat diterima. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja adalah positif dan tidak signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja secara positif dan signifikan tidak dapat diterima.
3. Berdasarkan dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai P (probability)  $0,012 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu 0,05 untuk P sehingga dapat disimpulkan H3 pada penelitian ini dapat diterima. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian menunjukkan ada hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja adalah positif dan signifikan
4. Berdasarkan dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai P (probability)  $0,028 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu kurang dari 5% atau 0,05 untuk P sehingga dapat disimpulkan H4 pada penelitian ini dapat diterima. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian menunjukkan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.
5. Berdasarkan dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai P (probability)  $0,05 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu lebih kecil atau sama dengan 5% atau 0,05 untuk P sehingga dapat disimpulkan H5 pada penelitian ini dapat diterima. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian menunjukkan ada

hubungan antara produktivitas kerja dengan kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja secara positif dan signifikan diterima.

6. Berdasarkan dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai P (probability)  $0,05 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan hasil yang memenuhi syarat yaitu lebih kecil atau sama dengan 5% atau 0,05 untuk P sehingga dapat disimpulkan H5 pada penelitian ini dapat diterima. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian menunjukkan ada hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, produktivitas kerja dengan kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afghoni, Muhammad Nur Jamaluddin Al dan Amin Wahyudi. 2011, *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 5 No. 1 Juni 2011: 42 – 53.
- Darmadi. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 3(3), 240-247.
- Efendi, Sugito, and Sony Suharsono. "Human Resource Development, Compensation, And Work Motivation For Employee Performance At Bpjs Employment Jakarta Branch Office Salemba."
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). *Analysis of the Influence of Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance through Motivation as Intervening Variables: Study at PT Shopee International Indonesia*. FOCUS, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>
- Foldspang, Lars, Mark, M., Lund, L, R., Romer, L, H., Langholz, C, C., Melchior, O, P., Johansson, Ulf., Ahonen, G., & Steinar, A. 2014. *Working Environment and Productivity A Register based Analysis of Nordic enterprises*. Denmark : Rosendahls-Schultz Grafisk.
- Indrasari, Meithiana., Syamsudin, Nur. Purnomo, Bambang Raditya. Yunus, Eddy. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen*. Jurnal : AKADEMIKA; Vol. 16. No.1 Februari 2018. Universitas Dr. Soetomo Surabaya.
- Javed, M., Rifat, B., & Fatima, H. 2014. *Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions*. *International Journal of Learning & Development*. Vol. 4, No. 2, 120-140.
- Kiswuryanto, Aditya. 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian HRD di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.)*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kumalasari, Pratifri, Efendi, Sugito. 2022. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok*. Fair Value : Jurnal Ilmiah

- Kusuma, Anna. "Analysis Of The Influence Of Leadership Styles, Compensation And Career Level On Employee Motivation And Its Impact With Employee Performance In BPPBJ DKI Jakarta Province." *leadership* (2010): 371.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R., 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), pp.170-183.
- Nofitasari, T. and Prasetyo, A. (2021) "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), pp. 709-726.
- Nurayda, Eka. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan*. Universitas WR Supratman. Surabaya.
- Parimita, Widya dkk. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol 9. Nomor. 1. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
- Pratama, Adhithia., Suryoko Sri., Widiartono . *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (studi kasus pada karyawan PT Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta)*. ISSN: *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 4 no. 1, pp. 283-293, Desember 2014.
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Permana, Deny Surya., Yunus, Eddy. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja PT. Jasa Marga Surabaya Mojokerto*. e-ISSN: 2723-4908. Volume 3 No. 2 (2022). Page346-363. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas DR. Soetomo Surabaya*.  
[.https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/5380](https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/5380)
- Riansari, T., & Sudiro, A. 2012. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional, TbkCabang Malang)*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 811-820.
- Retnoningsih, T. dkk. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, (Study pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. VOL 35. Nomor. 2. Fakultas Ilmu Administrasi Univeritas Brawijaya Malang.
- Satmoko, Rifqi Haryo. 2018. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Karyawan (Study Pada PT Sendi Pratama Pekalongan)*. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.

- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung..
- Seidy, M., Adolfina, & Roring, F. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3458–3467.
- Sinungan, Busro. 2018 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta, Pranamedia Group.
- Sitinjak, Lulu Novena.(2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 60. Nomor 2. Fakultas Ilmu Asministrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Soedarmadi, Nisa Novia Avien Christy, Dyah Handayani Dewi. *Peran Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, Vol. 19 No. 1 (2017): Online
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprpti, S., & Muliatie, Y. E. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Prigen*. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(6), 688–701. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i6.248>
- Susianti, 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada SNVT Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air Pompengan Jeneberang Sul-sel*. Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Susanti,. Mahardika, Nanda Harry. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sat Nusapersada TBK*. 2021. Fakultas Manajemen Universitas Putera Batam. [https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia\\_journal/article/download/3066/1844/12673](https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/3066/1844/12673)
- Sutrisno, E. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*. Jakarta.
- Tamali, Hendro, Munasip Adi. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. ISSN 2623-2634 Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol , No. 1, Maret 2019, homepage: <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Wulandari, K. S., & Irfani, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero) Kantor Wilayah Bandung*. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 1099–1104.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.