

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TRISTA NISA GLOBAL DI DENPASAR**

**Ni Nyoman Ari Novarini<sup>1</sup>, Sapta Rini Widyawati<sup>2</sup>, I Agus Wahyu Rizki Ananda<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

[novarini0511@unmas.ac.id](mailto:novarini0511@unmas.ac.id)

### ***ABSTRACT***

Disiplin kerja merupakan perlengkapan komunikasi buat mendesak karyawan dalam tingkatkan pemahaman serta kemauan dalam menaati peraturan serta norma sosial yang legal. Kompensasi jadi penganjur seorang melakukan sesuatu aktivitas untuk memperoleh hasil yang terbaik, dorongan kerja karyawan butuh dibangkitkan supaya karyawan bisa melakukan kemampuan yang terbaik. Lingkungan kerja ialah elemen- elemen lembaga selaku sistem sosial yang memiliki pengaruh kokoh di dalam pembuatan sikap orang pada badan serta mempengaruhi terhadap hasil lembaga. Produktivitas kerja ialah sesuatu permasalahan yang wajib memperoleh atensi sungguh- sungguh dari pihak industri, sebab kenaikan produktivitas kerja itu tidak hendak terjalin dengan sendirinya, namun wajib terdapat upaya serta kedudukan dan bagus dari pihak industri ataupun dari pihak karyawan itu sendiri. Riset ini bermaksud menganalisa pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar. Populasi riset merupakan karyawan PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar. Ilustrasi dalam riset ini sebesar 44 responden yang ditetapkan bersumber pada tata cara ilustrasi bosan. Metode analisa informasi yang dipakai merupakan analisa regresi linier berganda dengan memakai dorongan program SPSS. Hasil pengesanan terhadap anggapan, melaporkan kalau disiplin kerja mempengaruhi searah serta penting terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar. Kompensasi mempengaruhi searah serta penting terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar. Lingkungan kerja mempengaruhi searah serta penting terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar.

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

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) jadi salah satu cagak dalam kenaikan kemampuan industri. Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang amat berarti dalam memastikan strategi buat menggapai tujuan yang diresmikan industri, disebabkan sumber daya manusia amat berarti untuk industri buat mengatur serta menggunakan karyawan, alhasil dengan cara efisien bisa menggapai tujuan industri. Sumber daya manusia ialah pelopor untuk lembaga buat menggapai tujuannya, oleh sebab itu, badan berusaha mendesak karyawan buat bertugas lebih bagus. Perihal ini ialah aspek yang amat berarti dalam badan sebab sumber daya manusia merupakan ilmu serta seni menata ikatan serta andil daya kerja supaya efisien serta berdaya guna menolong terwujudnya tujuan industri, karyawan serta publik (Mamahit, Sendow serta Lumintang, 2016).

**Tabel 1**  
**Daftar Absensi Kerja Karyawan pada PT. Tristanisa Global Indonesia**  
**Tahun 2023**

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja yang Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=(3x4)	(6)	(7)=(5-6)	(8)=(6 :5)x 100%
1	Januari	44	27	1188	6	1182	0.51
2	Februari	44	21	924	4	920	0.43
3	Maret	44	24	1056	7	1049	0.66
4	April	44	23	1012	9	1003	0.89
5	Mei	44	23	1012	12	1000	1.19
6	Juni	44	26	1144	6	1138	0.52
7	Juli	44	24	1056	8	1048	0.76
8	Agustus	44	23	1012	13	999	1.28
9	September	44	21	924	9	915	0.97
10	Oktober	44	21	924	4	920	0.43
11	November	44	20	880	11	869	1.25
12	Desember	44	22	968	5	963	0.52
Total			275	12100	94	12006	9.42
Rata – Rata			22.92	1008.33	7.83	1000.50	0.78

Sumber : PT. Tristanisa Global Indonesia (2023)

Bagan 1 membuktikan pada umumnya tingkatan absensi karyawan pada PT. Tristanisa Global Tahun 2023 merupakan 1,05%. Ini berarti tingkatan absensi karyawan terkategori kecil sebab tingkatan absensi yang umum memanglah terletak dibawah 3%, diatas 3% hingga 10% dikira besar. Dengan rendahnya presentase absensi alhasil bisa dibilang karyawan mempunyai disiplin kerja yang besar. Tetapi begitu masih nampak karyawan yang tiba terlambat, tidak muncul tanpa membagikan penjelasan lebih dahulu dan sedang terdapatnya karyawan yang kembali kerja dengan alasan khusus.

PT. Tristanisa Global Indonesia berdiri semenjak tahun 2013 beranjak dalam Aspek Fasilitator Perlengkapan Kedokteran serta Laboratorium, dibuat dengan tujuan buat penuhi keinginan pasar hendak perlengkapan kedokteran yang bermutu. Serta mempunyai Visi Tujuan Jadi fasilitator terkenal dalam pabrik perlengkapan kedokteran, berkomitmen buat tingkatkan kesehatan publik lewat inovasi serta teknologi.

**Tabel 2**  
**Jumlah Penjualan PT. Tristanisa Global Indonesia 2023**

No.	Tahun	Penjualan (Rp)	Target (Rp)	Persentase (%)
1.	2021	2.353.100.000	2.000.000.000	117%
2.	2022	1.800.000.000	2.000.000.000	85%
3.	2023	1.756.000.000	2.000.000.000	84%

Sumber: PT. Tristanisa Global Indonesia, (2023)

Penyusutan produktivitas kerja tidak cuma ditunjukkan dari hasil kerja yang digapai oleh karyawan. Sepanjang pemantauan nampak karyawan PT. Tristanisa Global Indonesia tidak bergairah dalam melakukan kewajiban serta tanggungjawabnya. Terlihat pada bagan pemasaran yang telah ditetapkan oleh industri, melaporkan kalau pada tahun 2022 sampai 2023 hadapi penyusutan penjualan. Diakibatkan oleh rendahnya antusias kerja ini hendak merendahkan atensi karyawan buat tingkatkan kemampuannya dan meningkatkan diri. Perihal yang lain pula bisa diamati dari inefisiensi durasi yang dicoba oleh karyawan itu. Dimana karyawan memakai durasi kerjanya buat beristirahat,

memandang hp serta apalagi sebagian karyawan sungkan buat melakukan tugasnya sesuai dengan sasaran durasi yang ditetapkan oleh industri.

Produktivitas yakni kemampuan dari sesuatu orang yang mampu menangani tugas- tugasnya dengan cara maksimum. Bersumber pada Purnami&Utama( 2019) Industri butuh mencermati tiap karyawan supaya kala mengalami kasus yang dapat membatasi aktivitas industri bisa lekas ditangani. Ada sebagian aspek yang pengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain disiplin kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja.

Disiplin kerja bisa dimaksud selaku sesuatu situasi yang terwujud serta bentuk melalui cara dari serangkaian sikap yang membuktikan nilai-nilai ketaatan, disiplin, ketaatan, keteraturan serta kedisiplinan. Ekstrak&Novita( 2020) melaporkan kalau disiplin kerja ialah wujud dari rasa segan seorang pada badan serta patuh terhadap ketentuan dan ingin menerima ganjaran bila melanggar.

Riset ini dilatar belakangi oleh research gap pada riset terdahulu. Bersumber pada riset yang dilakukan oleh Andini, dkk( 2019), Ariani, dkk( 2020), Baik( 2019), Ariani, dkk( 2020), serta Wulandari, dkk( 2020) melaporkan kalau disiplin kerja mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya bagi riset Utami&Utami( 2023) melaporkan kalau disiplin kerja mempengaruhi minus serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan.

Bersumber pada pemantauan dini pada PT. Tristanisa Global Indonesia ditemui berberapa permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja, permasalahan itu ialah sedang terdapat karyawan yang melanggar semacam sedang terdapatnya karyawan yang kerap tiba telanjur, karyawan yang kerap menumpuk profesi alhasil tidak terdapatnya efektifitas dalam profesi yang menimbulkan profesi tidak berakhir tepat waktu, karyawan yang kerap absen dari profesi semacam absen bertugas, dan karyawan yang terletak diluar kantor pada dikala jam kerja berjalan tanpa seizin arahan.

Kompensasi mengggangam andil berarti dalam tingkatkan kemampuan karyawan. Satu alibi penting seorang bertugas sebab buat penuhi keinginan hidupnya. Seorang hendak bertugas dengan cara maksimum supaya menemukan kompensasi yang cocok. Pemberian kompensasi bisa diserahkan dalam bermacam wujud, bagus berupa keuangan ataupun nonfinansial. Kompensasi keuangan antara lain berbentuk pendapatan atau imbalan serta insentif( komisi atau bonus).

Riset ini dilatar belakangi oleh research gap pada riset terdahulu. Bersumber pada riset yang dilakukan oleh Kartini, dkk( 2024), Ardiansyah, dkk( 2020), Handaru, dkk( 2019), Purnomo&Utami( 2021), serta Rahmawati, dkk( 2022) hasil analisa informasi membuktikan kalau kompensasi mempengaruhi jelas terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya bagi riset Suryanti&Rensi( 2022) melaporkan kalau kompensasi tidak mempengaruhi jelas terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil tanya jawab bisa diamati kalau karyawan yang bekerja di bangunan berlainan kompensasi finansialnya dengan karyawan yang bertugas di kasa. Karyawan yang bertugas di bangunan lebih besar kompensasi finansialnya karena tipe profesi yang diembannya lebih berat dari karyawan yang ditugaskan di kasir. Begitu pula hendak terjalin perbandingan kompensasi keuangan pada karyawan yang ditugaskan selaku pengamanan dengan karyawan yang ditugaskan selaku pengatur benda bersumber pada rupanya. Karyawan yang ditugaskan jadi pengamanan lebih lama memakan waktu dari karyawan yang ditugaskan selaku pengatur benda. Alhasil, lamanya bertugas serta beratnya bobot kerja ikut pengaruhi jumlah kompensasi keuangan yang diperoleh oleh tiap karyawan.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melaksanakan profesinya tiap hari. Lingkungan kerja yang mendukung membagikan rasa nyaman serta membolehkan para karyawan buat bertugas maksimal. Lingkungan kerja bisa pengaruhi marah karyawan. Budiasa( 2021). Riset ini dilatar belakangi oleh research gap pada riset terdahulu. Bersumber pada riset yang dilakukan oleh Nabella( 2020), Fathussyadah&Ardiansyah( 2020), Syahputra, dkk( 2022), Purnami&Penting( 2019), serta Segoro&Pratiwi( 2021) membuktikan kalau dengan cara parsial elastis lingkungan kerja mempengaruhi jelas terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya bagi riset Parashakti&Noviyanti( 2021) melaporkan kalau lingkungan kerja tidak mempengaruhi jelas terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil tanya jawab bisa diamati kalau Cara kerja yang konstan membuat para karyawan merasa jenuh serta gampang letih alhasil menimbulkan antusias kerja serta produktivitas kerja menyusut, dan aspek lingkungan raga lain semacam hawa kerja, kebisingan, pencahayaan, ataupun fibrasi pula bisa pengaruhi naik atau turunnya antusias kerja serta produktivitas.

Bedasarkan uraian diatas, periset terpikat buat melaksanakan riset hal Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar.

## **LITERATUR**

### **Produktivitas Kerja Karyawan**

Sukardi( 2021) menerangkan kalau produktivitas kerja merupakan sesuatu kesuksesan orang dalam melakukan tugasnya yang dapat diamati dari bidang dimensi keterikatan, kemampuan merancang, daya upaya dalam profesi serta produktivitas kerja karyawan dengan cara keseluruhan

### **Disiplin Kerja**

Silalahi & Bangun( 2020) melaporkan kalau disiplin kerja sesuatu metode buat meningkatkan pemahaman para pekerja dalam melakukan kewajiban yang diemban serta perihal itu timbul lewat sesuatu cara.

### **Kompensasi**

Akbar, dkk( 2021: 125) kompensasi merupakan seluruh wujud pengembalian( return) keuangan serta tunjangan- tunjangan yang didapat karyawan selaku bagian dari suatu ikatan kepegawaian..

### **Lingkungan Kerja**

Afandi( 2021: 66) lingkungan kerja ialah situasi ataupun atmosfer ditempat karyawan bertugas yang mencakup fasilitas- fasilitas yang diserahkan untuk menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung serta mensupport berjalannya operasional industri yang bagus serta maksimum.

### **Hipotesis Penelitian**

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Sari & Novita( 2020) melaporkan kalau disiplin kerja ialah wujud dari rasa segan seorang pada lembaga serta patuh terhadap ketentuan dan ingin menerima ganjaran bila melanggar. Disiplin kerja serta pengawasan ialah perihal yang amat berarti dalam tiap profesi. Karena dengan terdapatnya disiplin kerja yang besar hingga suatu pekerjaan hendak bisa berjalan mudah serta bisa menciptakan sesuatu hasil kerja yang maksimal.

Bersumber pada riset terdahulu yang dicoba oleh Andini, dkk( 2019), Ariani, dkk( 2020), Bagus( 2019), Ariani, dkk( 2020), serta Wulandari, dkk( 2020) melaporkan kalau disiplin kerja mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan. Bersumber pada filosofi serta amatan empiris disiplin kerja, hingga anggapan yang dibesarkan dalam riset ini merupakan:

H1: Disiplin kerja mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar.

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Kompensasi memiliki andil berarti dalam tingkatkan kemampuan karyawan. Satu alibi penting seorang bertugas sebab buat penuhi keinginan hidupnya. Dimana terus menjadi besar pemberian kompensasi pada karyawan hingga produktivitas kerja karyawan hendak bertambah. Oleh sebab perihal itu di atas hingga kompensasi wajib diatur dengan bagus, sebab kompensasi menolong industri buat menggapai tujuan serta mendapatkan, menjaga, serta melindungi karyawan dengan bagus.

Bersumber pada riset terdahulu yang dicoba oleh Kartini, dkk( 2024), Ardiansyah, dkk( 2020), Handaru, dkk( 2019), Purnomo & Utami( 2021), serta Rahmawati, dkk( 2022) hasil analisa informasi

membuktikan kalau kompensasi mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan. Bersumber pada filosofi serta amatan empiris kompensasi, hingga anggapan yang dibesarkan dalam riset ini merupakan:

H2: Kompensasi mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melaksanakan profesinya tiap hari. Lingkungan kerja yang mendukung membagikan rasa nyaman serta membolehkan para karyawan buat bertugas maksimal Budiasa( 2021). Bisa di raih kesimpulan bila lingkungan kerja di konsep dengan nyaman serta bersih hingga itu tercantum perihal yang memotivasi karyawan supaya produktivitas kerja karyawan bertambah di karenakan lingkungan kerja nyaman aman serta bersih.

Bersumber pada riset terdahulu yang dicoba oleh Nabella( 2020), Fathussyaadah&Ardiansyah( 2020), Syahputra, dkk( 2022), Purnami&Penting( 2019), serta Segoro&Pratiwi( 2021) membuktikan kalau dengan cara parsial variabel lingkungan kerja mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan. Bersumber pada filosofi serta amatan empiris lingkungan kerja, hingga anggapan yang dibesarkan dalam riset ini merupakan:

H3: Lingkungan kerja mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar.

## **METODELOGI PENELITIAN**

Riset ini dilakukan pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar, yang menetap di Jalan. Subak Dalem I. A Nomor 12, Peguyangan, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80233. Populasi biasa dalam riset ini merupakan semua karyawan senantiasa di PT. Tristanisa Global Indonesia Denpasar sebesar 44 karyawan. ilustrasi populasi ialah totalitas populasi yang dijadikan ilustrasi. Sampel dari riset ini sebesar 44 badan sebab seluruh populasi dijadikan sampel. Riset ini memakai percobaan instrumen Pilot test, validitas, reliabilitas, serta percobaan asumsi klasik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Semua item statment yang diawasi mempunyai angka Pearson Correlation $>0,30$  dengan begitu semua item statment variabel itu merupakan valid, alhasil pantas dijadikan instrumen riset.

#### **Uji Reliabilitas**

Variable yang diawasi mempunyai angka koefisien Cronbach' s Alpha $>0,60$ . Dengan begitu seluruh instrumen itu merupakan reliabel, alhasil pantas dijadikan instrumen riset.

#### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.00000
	Std. Deviation	3.209834
	Absolute	.098
Most Extreme Differences	Positive	.090
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.653
Asymp. Sig. (2-tailed)		.788

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2024

Besarnya angka Kolmogorov- Smirnov merupakan sebesar 0, 653 serta signifikansi pada 0, 788. Sebab hasil signifikansi sebesar 0, 788 > 0, 05 bisa disimpulkan kalau informasi yang dipakai pada riset ini terdistribusi wajar, alhasil bisa disimpulkan kalau bentuk penuh anggapan normalitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	4.184	3.200		1.307	.199			
1	Disiplin Kerja	.340	.154	.285	2.213	.033	.981	1.019
	Kompensasi	.452	.175	.331	2.587	.013	.995	1.005
	Lingkungan Kerja	.505	.194	.335	2.602	.013	.984	1.017

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Angka tolerance dari elastis disiplin kerja, kompensasi serta lingkungan kerja membuktikan tolerance buat tiap variabel lebih dari 0, 10 serta mempunyai angka VIF kurang dari 10, hingga dari itu bentuk regresi tidak ada permasalahan multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.612	1.948		1.854	.071
	Disiplin Kerja	-.094	.093	-.154	-1.008	.320
	Kompensasi	-.102	.106	-.146	-.958	.344
	Lingkungan Kerja	.157	.118	.204	1.332	.190

a. Dependent Variable: Abs e

Sumber: Data diolah, 2024

Perihal ini membuktikan kalau variabel disiplin kerja, kompensasi serta lingkungan kerja yang dipakai pada riset ini tidak mempengaruhi dengan cara jelas terhadap variabel terikatnya ialah absolute error, hingga dari itu, riset ini leluasa dari pertanda heteroskedastisitas.

## Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

**Tabel 6**  
**Hasil Rangkuman Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.184	3.200		1.307	.199
	Disiplin Kerja	.340	.154	.285	2.213	.033
	Kompensasi	.452	.175	.331	2.587	.013
	Lingkungan Kerja	.505	.194	.335	2.602	.013

F Statistik : 7,099

Sig F : 0,001

R<sup>2</sup> : 0,680

Adjusted R square : 0,657

Sumber: Data diolah, 2024

Diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 4,184 + 0,340 X_1 + 0,452 X_2 + 0,505 X_3 + e$$

Pertemuan regresi linear berganda itu membuktikan arah tiap- tiap variabel leluasa terhadap variabel terikatnya. Pertemuan regresi linear berganda itu bisa dijabarkan selaku berikut:

- Angka constant 4, 184 membuktikan bila disiplin kerja, kompensasi serta lingkungan kerja berharga serupa dengan 0( nol) hingga produktivitas kerja karyawan pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar.
- Koefisien regresi disiplin kerja berharga searah sebesar 0, 340 membuktikan kalau disiplin kerja mempunyai arah pengaruh searah terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar, bila disiplin kerja bertambah hingga produktivitas kerja hendak hadapi kenaikan, dengan anggapan variabel kompensasi serta lingkungan kerja dianggap konsisten.

- c. Koefisien regresi kompensasi berharga searah sebesar 0,452 membuktikan kalau kompensasi mempunyai arah pengaruh searah terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar, bila kompensasi bertambah hingga produktivitas kerja hendak hadapi kenaikan, dengan anggapan variabel disiplin kerja serta lingkungan kerja dianggap konsisten.
- d. Koefisien regresi lingkungan kerja berharga searah sebesar 0,505 membuktikan kalau lingkungan kerja mempunyai arah pengaruh searah terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar, bila lingkungan kerja( X3) bertambah hingga produktivitas kerja hendak hadapi kenaikan, dengan anggapan elastis disiplin kerja serta kompensasi dikira konsisten.

## Uji F

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Signifikansi (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.879	3	78.626	7.099	.001 <sup>b</sup>
	Residual	443.030	40	11.076		
	Total	678.909	43			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Perihal ini berarti kalau dengan cara simultan disiplin kerja( X1), kompensasi( X2), serta lingkungan kerja( X3) mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan( Y) pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar. Hingga bentuk regresi dibidang fit ataupun pantas buat mencoba informasi selanjutnya.

## Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 <sup>a</sup>	.680	.657	1.664

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

Sumber: Data diolah, 2024

Adjusted R<sup>2</sup>= 0,657 yang berarti kalau sebesar 65,7% produktivitas kerja karyawan( Y) pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar dipengaruhi oleh elastis disiplin kerja( X1), kompensasi( X2), serta lingkungan kerja( X3) serta lebihnya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh elastis lain yang tidak diawasi pada riset ini.

## Uji t

**Tabel 9**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.184	3.200		1.307	.199
1 Disiplin Kerja	.340	.154	.285	2.213	.033
Kompensasi	.452	.175	.331	2.587	.013
Lingkungan Kerja	.505	.194	.335	2.602	.013

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

1. Bisa disimpulkan kalau disiplin kerja( X1) mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan( Y) pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar, alhasil anggapan awal( H1) diperoleh.
2. Bisa disimpulkan kalau kompensasi( X2) mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan( Y) pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar, alhasil anggapan kedua( H2) diperoleh.
3. Bisa disimpulkan kalau lingkungan kerja( X3) mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan( Y) pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar, alhasil anggapan ketiga( H3) diperoleh.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1) Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar

Hasil analisa membuktikan kalau angka koefisien regresi pengaruh disiplin kerja( X1) terhadap produktivitas kerja karyawan( Y) pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar sebesar 0, 340 dan hasil percobaan thitung 2, 213 dengan angka signifikansi 0, 033<0, 05. Bersumber pada angka itu bisa disimpulkan kalau terus menjadi bagus disiplin kerja mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja( Y). Ini berarti bila disiplin kerja bertambah hingga produktivitas kerja hendak bertambah yang diindikasikan oleh penanda tingkatan kedatangan, aturan metode kerja, ketaatan pada atasan, pemahaman bertugas, serta tanggung jawab.

Dari riset yang telah dicoba pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar ialah disiplin kerja bisa pengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu PT. Tristanisa Global Di Denpasar butuh membagikan konseling mengenai berartinya mempraktikkan disiplin kerja pada karyawan, alhasil tujuan industri bisa tercapain. Hasil riset ini dibantu oleh riset Andini, dkk.( 2019), Ariani, dkk.( 2020), Bagus( 2019), Ariani, dkk.( 2020), serta Wulandari, dkk.( 2020) melaporkan kalau disiplin kerja mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### 2) Pengaruh kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar

Hasil analisa membuktikan kalau angka koefisien regresi pengaruh kompensasi( X2) terhadap produktivitas kerja karyawan( Y) pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar sebesar 0, 452 dan hasil percobaan thitung 2, 587 dengan angka signifikansi 0, 013< 0, 05. Bersumber pada angka itu bisa disimpulkan kalau kompensasi( X2) mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja( Y). Ini berarti bila kompensasi bertambah hingga produktivitas kerja hendak bertambah yang diindikasikan oleh penanda imbalan serta pendapatan, insentif, bantuan, serta sarana.

Kompensasi merupakan keseluruhan semua balasan yang diperoleh karyawan selaku pengganti pelayanan. Pemberian kompensasi bisa meningkatkan hasil kerja serta memotivasi karyawan. Oleh sebab itu, atensi badan ataupun industri terhadap pengaturan kompensasi dengan cara logis serta seimbang amat dibutuhkan. Apabila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak mencukupi hingga hasil kerja, dorongan ataupun produktivitas kerja mereka mengarah hendak menyusut.

Hasil riset ini dibantu oleh riset Kartini, dkk.( 2024), Ardiansyah, dkk.( 2020), Handaru, dkk.( 2019), Purnomo&Utami( 2021), serta Rahmawati, dkk.( 2022) hasil analisa informasi membuktikan kalau kompensasi mempengaruhi jelas terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 3) Pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar

Hasil analisa membuktikan kalau angka koefisien regresi pengaruh lingkungan kerja( X3) terhadap produktivitas kerja karyawan( Y) pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar sebesar 0, 505 dan hasil percobaan thitung 2, 602 dengan angka signifikansi 0, 013<0, 05. Bersumber pada angka itu bisa disimpulkan kalau lingkungan kerja( X3) mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja( Y). Ini berarti bila lingkungan kerja bertambah hingga produktivitas kerja hendak bertambah yang diindikasikan oleh penanda atmosfer kerja, ikatan dengan kawan kerja, serta tersedianya sarana ataupun perkakas kerja.

Pihak PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar butuh melaksanakan penilaian serta perbaikan dalam bidang sarana kerja serta menghasilkan ikatan yang serasi dampingi kawan kerja, anak buah serta atasan alhasil lingkungan kerja jadi aman serta bisa meningkatkan kemampuan karyawan dalam menggapai tujuan industri yang sudah diresmikan.

Hasil riset ini dibantu oleh riset Nabella( 2020), Fathussyadah&Ardiansyah( 2020), Syahputra, dkk.( 2022), Purnami&Utama( 2019), serta Segoro&Pratiwi( 2021) membuktikan kalau dengan cara parsial elastis lingkungan kerja mempengaruhi jelas terhadap produktivitas kerja karyawan.

## SIMPULAN DAN LIMITASI

### Simpulan

- 1) Disiplin kerja( X1) mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan( Y) pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar. Perihal ini berarti terus menjadi bertambah disiplin kerja, hingga hendak tingkatkan produktivitas kerja karyawan( Y) pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar.
- 2) Kompensasi( X2) mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan( Y) pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar. Perihal ini berarti terus menjadi bertambah kompensasi( X2), hingga hendak tingkatkan produktivitas kerja karyawan( Y) pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar.
- 3) Lingkungan kerja( X3) mempengaruhi searah serta jelas terhadap produktivitas kerja karyawan( Y) pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar. Perihal ini berarti terus menjadi bertambah lingkungan kerja( X3), hingga hendak tingkatkan produktivitas kerja karyawan( Y) pada PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar.

### Limitasi

- 1) Faktor- aspek yang pengaruhi produktivitas kerja dalam riset ini cuma terdiri dari 3 variabel ialah disiplin kerja( X1), kompensasi( X2) serta lingkungan kerja( X3), sebaliknya sedang banyak aspek lain yang pengaruhi produktivitas kerja( Y).
- 2) Ruang lingkup dalam riset ini terbatas pada karyawan PT. Tristanisa Global Indonesia di Denpasar.
- 3) Riset ini ialah cross sectional dimana pendekatan yang karakternya sedetik ataupun pada sesuatu durasi saja serta buat memastikan situasi yang terjalin sepanjang riset serta pergantian yang bisa jadi terjalin tidak bisa dicermati.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Akbar, M. F., & dkk. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Andini, Y., & dkk. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, Vol 1(2).
- Ardiansyah, & dkk. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen 2020*, Vol 3(4).
- Ariani, D. R., & dkk. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Dimensi*, Vol 9(3).
- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *Emas*, 4(7), 1733-1747.
- Atmaja, I. M., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *Emas*, Vol 4(7).
- Bagus, A. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 8(1).
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas JawaTengah: Penerbit CV. Pena Persada.
- Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Institut Seni Indonesia (Isi) Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2945-2967.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Cetakan Kesatu.
- Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fathussyaadah, E., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO. *Jurnal Ekonomak*, Vol 6(2).
- Ginanti, K. A. S., Widnyana, I. W., Gama, A. W. S., & Prastyadewi, M. I. (2024). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan Good Corporat Governance Sebagai Variabel Intervening. *Musyari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 8(1), 111-120.
- Handaru, A. W., & dkk. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT Artolite IndahMediatama). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol 10(2).
- Hasibuan. (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrayani. (2020). pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawa pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, Vol 11(4).
- Kartini, S., & dkk. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Soppeng. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*, Vol 2(1).

- Landra, N., Budiya, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). The Effect of Satisfaction Mediation on the Motivation Relationship Citizenship Behavior Work and Organizational. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251-262.
- Locke. (1969). *The Nature And Causes Of Job Satisfaction*, M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology: 1297-1349*. New York: John Wiley.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Mawarni. (2019). Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak Dan Gas Kota Palembang. *Jurnal Ekobis*, Vol 3(9).
- Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Job In Security Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397-2415.
- Nabella, S. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal JUMKA*, Vol 1(1).
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jebma (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)*, Vol 1(2).
- Porter. (1961). *A Study of perceived need satisfaction in bottom and middle management job*. New York: International Text Book Company.
- Pramesti, N. K. A., Widyawati, S. R., & Saraswati, P. A. S. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CAHYA PRIVATE MENGEMUDI DENPASAR. *EMAS*, 4(7), 1771-1780.
- Pramesti, N. K., Widyawati, S. R., & Saraswati, P. A. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cahya Private Mengemudi Denpasar. *Emas*, Vol 4(7).
- Purnami, & Utama. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol 8(9).
- Purnami, N. M., & Utama, I. W. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol 8(9).
- Purnomo, M. A., & Utami, E. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. *Borneo Student Research*, Vol 2(2).
- Putri, D. S., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Pengembangan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Discovery Kartika Plaza Di Badung. *EMAS*, 4(12), 3004-3015.
- Rahmawati, T., & dkk. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Cakrawala Proteksi Tahun 2022. *Prosiding Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Mulawarman*.  
Riau: Zanafa Publishing.
- Robbin, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sari, E. K., & Novita. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 303-311.
- Segoro, W., & Pratiwi, W. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, Vol2(2).
- Silalahi, & Bangun. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, Vol 19(2).
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukardi. (2021). *Metodologi Peneletian Pendidikan (Kompetesi dan Praktiknya, Edisi Revisi)*. Jakarta.
- Suryanti, & Rensi. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, Vol 2(5).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Syahputra, R., & dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *Junal ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol 4(3).
- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Pada Ud. Sadhu Jaya Di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310-2321.
- Tunggadewi, I. G., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Pada Ud. Sadhu Jaya Di Gianyar. *Emas*, Vol 4(9).
- Utami, I. T., & Utami, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMA (Jurnal Riset Manajemendan Akuntansi)*, Vol 11(3).
- Widyawati, S. R., & Febriyani, N. P. E. (2023, May). Sistem Pencatatan Administrasi Pada Sekolah Dasar Negeri 1 Celuk Kabupaten Gianyar. In *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat (SENEMA)* (Vol. 2, No. 1, pp. 432-436).
- Widyawati, S. R., Prayoga, I. M. S., Vipraprastha, T., Jodi, I. W. G. A. S., Purnawati, N. L. G. P., & Ribek, P. K. (2023). Role of Learning and Growth Perspective in The Mediating Relation of Human Resource Function with Employee Champion: Evidence from The Small Medium Industries. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 448-453.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Apsari, N. M. N. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Dukungan Organisasional terhadap kepuasan Karyawan PT Nestle Kotadenpasar. *EMAS*, 5(8), 36-46.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Taman Burung Citra Bali Internasional. *VALUES*, 5(2), 418-427.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Putri, K. W. D. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di Pt. Anugerah Kartika Agro Denpasar. *EMAS*, 5(5), 71-83.
- Wulandari, R. W., & dkk. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Smk Bakti Ponorogo. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*, Vol 3(1).