

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI SULAWESI UTARA

THE INFLUENCE QUALITY OF WORK LIFE, WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION TO PRODUCTIVITY OF EMPLOYEE ON OFFICE DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROPINSI SULAWESI UTARA.

Oleh:

Natalia R. Tilaar¹

Greis M. Sendow²

Rotinsulu Jopie Jorie³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen

Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹reginatilaar20@gmail.co.id

²greis_sendow@ymail.com

³jopierotinsulu@yahoo.com

ABSTRAK : Keberhasilan suatu kantor tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang berada didalamnya. Oleh karena itu, kantor berusaha meningkatkan produktivitas pegawainya agar lebih disiplin kerja dalam melakukan tugas dan tanggung jawab, tentunya mempunyai suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan hasil pekerjaan yang baik dan memuaskan sesuai apa yang ditentukan dalam instansi/organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi SULUT. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian sebanyak 75 pegawai dan sampel yang digunakan sebanyak 62 responden. Hasil penelitian menunjukkan Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Pimpinan Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi SULUT sebaiknya memperhatikan variabel kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompensasi karena memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai serta dapat mencapai tujuan dari instansi/organisasi.

Kata Kunci : Kualitas kehidupan kerja, Disiplin kerja, Kompensasi, Produktivitas kerja Pegawai.

ABSTRACT : The success an office depends on the quality of human resources is in therefore it office seeking to improve work more disciplined in performing the duties and responsibilities, certainly have a common purpose which is expecting a good result and a satisfactory job match what is specified in the agency or organization. The purpose of this to determine whether the quality of work life, work discipline and compensation affect the productivity of employees sulut provincial environmental office. The method used is multiple linear regression analysis. The research population of 75 employees and the sample used as many as 62 respondents. The results of this study indicate the quality of work life, work discipline and compensation affect both simultaneously and partially to the productivity of employees. The head of the environment office of the sulut provincial should pay attention to the variable quality of work life, work discipline and compensation because it has an effect on employees productivity so that it can increase work productivity of employees and can achieve the purpose of the agency or organization.

Keywords: Quality of work life, Work discipline, Compensation, Productivity of employees.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Salah satu faktor penting dalam suatu kantor yaitu sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha koperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu kantor dalam mencapai tujuannya. Ketika pegawai mencapai tujuan kantor sangat tergantung bagaimana pegawai tersebut dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan bekerja dalam instansi/organisasi, dan dengan perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dalam kantor baik tertulis maupun tidak tertulis, yaitu dengan sikap disiplin kerja yang ditujukan oleh para pegawai maka secara otomatis akan memenuhi kebutuhannya secara langsung agar kompensasi yang di terimanya sesuai dengan pekerjaan dan pengorbanan yang telah di berikan pegawai dan akan berdampak pada tingkat produktivitas kerja pegawai yang efektif dan efisien dalam suatu kantor untuk mendukung dan menyelesaikan tugas dalam kantor.

Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara Institusi Lingkungan Hidup di Provinsi Sulawesi Utara terbentuk melalui Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2003 dan di pimpin oleh seorang kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebagai satu-satunya lembaga dan tugas yang fungsinya sebagai lembaga koordinasi dan pembinaan teknis fungsional dan operasional penyelenggaraan pelaksanaan teknis administrasi kesekretariatan di Bidang Lingkungan Hidup, yang pelaksanaan tugasnya di atur lebih lanjut dalam keputusan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 223 Tahun 2003 tentang uraian tugas DLH provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 66 Tahun 2008 tentang uraian tugas Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara, dan Peraturan Daerah Nomor 4 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, badan perencanaan pembangunan daerah, lembaga teknis daerah dan lembaga lain Provinsi Sulawesi Utara.

Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulut merupakan salah satu instansi /organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan daerah Kota Manado. Maka untuk menjamin terlaksananya tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh instansi/organisasi tersebut diperlukan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memberikan disiplin kerja kepada para pegawai. Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pada dasarnya seorang pegawai harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan ketrampilan serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
2. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh pada Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh pada Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
4. Apakah Kompensasi berpengaruh pada Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh pada Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh pada Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.

4. Untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh pada Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Kualitas Kehidupan Kerja

Gery Dessler dalam Wahtini (2012:25) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja adalah kualitas yang dirasa dalam hati para pegawai dari semua aspek keanggotaannya dalam organisasi.

Disiplin Kerja

Handoko (2011:208), menyatakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai.

Kompensasi

Menurut Sihotang (2012:220) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang pegawai.

Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya, dengan adanya kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja pada seorang pegawai diharapkan produktivitas pegawai tersebut dapat meningkat untuk mendukung tujuan dari kantor. Produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), Umar (2013:9).

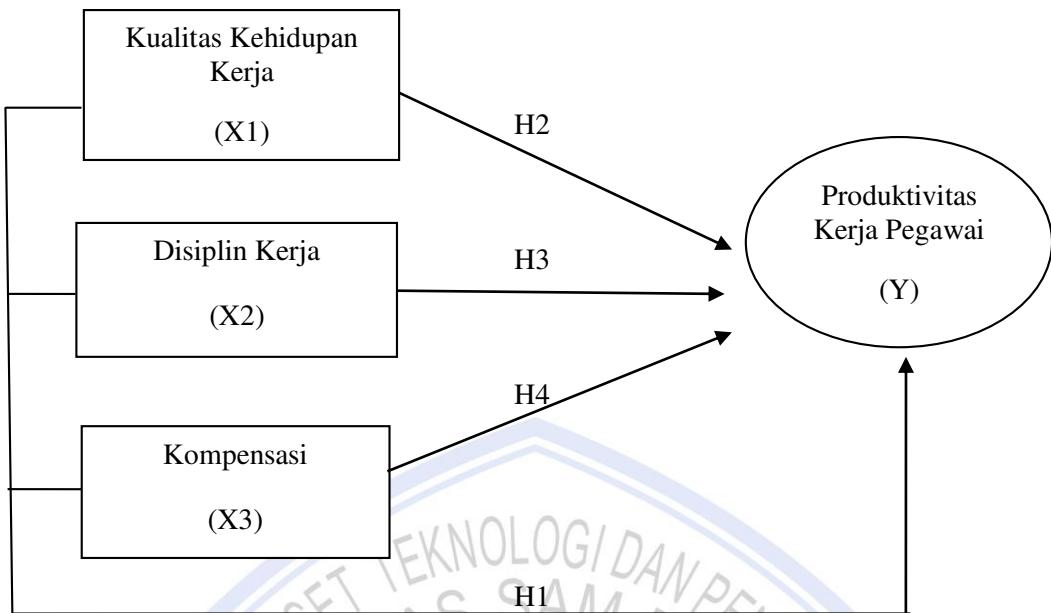
Kajian Empiris

Penelitian Setia Tjahyanti (2013), Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan STIE Trisakti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Penelitian Muhammad Yasin dan Mohammad Ega Nugraha (2015), Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Palu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Semangat Kerja dan Disiplin Kerja baik dengan sendirinya dan juga secara bersama.

Penelitian Ricky Reydonizar (2012), Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pismatex Pekalongan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,763 dan koefisien determinasi sebesar 58,2%. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,704 dan koefisien determinasi sebesar 49,6%.

Kerangka Pemikiran



METODOLOGI PENELITIAN

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Diduga Kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulut.
- H2 : Diduga Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulut.
- H3 : Diduga Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulut.
- H4 : Diduga Kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulut.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Sugiyono, (2012:36) penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara berjumlah 75 pegawai yang terdiri dari 62 pegawai tetap dan 13 pegawai honor. Sampel dalam penelitian ini adalah 62 pegawai tetap di kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.

Metode Analisis

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Penelitian ini menguji pengaruh antara variabel-variabel penelitian, maka analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multiple regression*) untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Tabel 1. Nilai Validitas Hubungan Antar Variabel**

| No | Hubungan Antar Variabel | Nilai Validitas | Ket. |
|----|---|-----------------|-------|
| 1 | Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dengan Produktivitas Kerja (Y) | 0,652 | Valid |
| 2 | Disiplin Kerja (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y) | 0,612 | Valid |
| 3 | Kompensasi (X_3) dengan Produktivitas Kerja (Y) | 0,706 | Valid |

Sumber: Data Olahan 2017

Tabel 1 menunjukkan nilai validitas dari hubungan tiga variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, kompensasi di kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara berturut-turut memiliki nilai validitas 0,652, 0,612, 0,706, adalah valid dan sesuai dengan nilai validitas yang lebih tinggi dari pada nilai validitas minimal Pearson Correlation 0,5.

Tabel 2. Nilai Reliabilitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

| No | Hubungan Antar Variabel | Nilai Reliabilitas | Ket. |
|----|-------------------------------------|--------------------|----------|
| 1 | Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) | 0,817 | Reliabel |
| 2 | Disiplin Kerja (X_2) | 0,734 | Reliabel |
| 3 | Kompensasi (X_3) | 0,729 | Reliabel |
| 4 | Produktivitas Kerja Pegawai (Y) | 0,750 | Reliabel |

Sumber: Data Olahan 2017

Tabel 2 menunjukkan nilai reliabilitas dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dalam studi ini, yaitu kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan produktivitas kerja pegawai di kantor Sinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara berturut-turut memiliki nilai reliabilitas 0,817, 0,734, 0,729 dan 0,750 adalah reliabel dan sesuai dengan nilai reliabilitas yang lebih tinggi dari pada nilai reliabilitas minimal Cronbach's Alpha 0,6 ($0 > 0,6$).

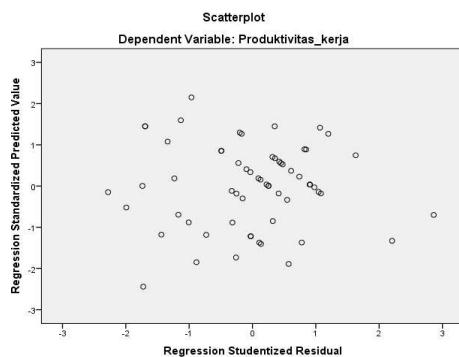
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Coefficients ^a | | | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Tolerance | VIF |
| | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 (Constant) | 2.315 | | | .714 | .478 | | |
| Kualitas Kehidupan Kerja | 1.653 | | | | | | |
| Disiplin Kerja | .432 | .145 | .372 | 2.988 | .004 | .635 | 1.575 |
| Kompensasi | .237 | .133 | .209 | 1.773 | .001 | .707 | 1.414 |
| | .240 | .099 | .259 | 2.411 | .019 | .855 | 1.169 |

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja Pegawai

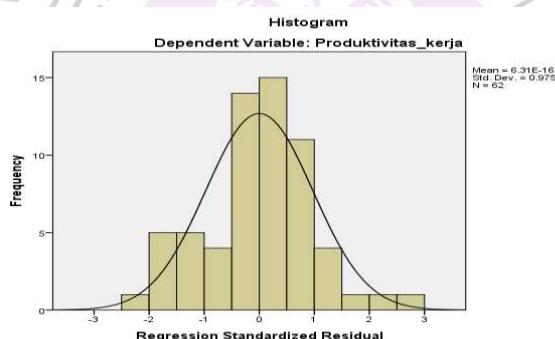
Sumber: Hasil olahan data,2017

Tabel 3 menunjukkan bahwa output Coefficients terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompensasi adalah masing-masing lebih kecil dari 10 (semua nilai VIF < 10), maka pada model regresi dalam penelitian ini yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olahan data, 2017

Uji heterokedasitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebarannya titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedasitas pada model regresi, sehingga dan layak dipakai untuk memprediksi variabel Produktivitas Kerja Pegawai.

Gambar 3. Histogram Regression

Sumber: Hasil olahan data, 2017

melihat kurva normal pada histogram apabila model berdistribusi normal karena membentuk lonceng.

Tabel 4. Hasil Uji t (Secara Parsial)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.653 | 2,315 | | .714 | .478 |
| Kualitas | .432 | .145 | .372 | 2.988 | .004 |
| Kehidupan Kerja | .237 | .133 | .209 | 1.773 | .001 |
| Disiplin Kerja | .240 | .099 | .259 | 2.411 | .019 |

Sumber: olahan data, 2017

Nilai t_{hitung} untuk variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 2.988 dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang nyata, atau kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 1.773 dengan tingkat signifikan $0,001 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang nyata, atau disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 2.411 dengan tingkat signifikan $0,019 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang nyata, atau kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji F (Secara Simultan)

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 101.693 | 3 | 33.898 | 14.562 | .000 ^b |
| Residual | 135.017 | 58 | 2.328 | | |
| Total | 236.710 | 61 | | | |

Sumber: olahan data, 2017

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa nilai hitung F sebesar 14.562 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompensasi, secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.

Tabel 6. Hasil Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.653 | 2.315 | | .714 | .478 |
| Kualitas Kehidupan Kerja | .432 | .145 | .372 | 2.988 | .004 |
| Disiplin Kerja | .237 | .133 | .209 | 1.773 | .001 |
| Kompensasi | .240 | .099 | .259 | 2.411 | .019 |

Sumber: Hasil olahan data, 2017

Berdasarkan tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.653 + 0,432 X_1 + 0,237 X_2 + 0,240 X_3$$

Nilai konstanta sebesar 1.653 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Kualitas kehidupan kerja (X_1) Disiplin kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) diterapkan maka dengan produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara (Y) sebesar 1.653 skala satuan.

Koefisien regresi Kualitas kehidupan kerja (X_1) sebesar 0,432 artinya, jika Kompetensi (X_1) dinaikkan sebesar 1 skala satuan maka produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara Manado (Y) sebesar 0,432 skala satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.

Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,237 artinya, jika Disiplin Kerja (X_2) dinaikkan sebesar 1 skala satuan maka produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara (Y) sebesar 0,237 skala satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.

Koefisien regresi Kompensasi (X_3) sebesar 0,240 artinya, jika Profesionalisme (X_3) dinaikkan sebesar 1 skala satuan maka produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara (Y) sebesar 0,240 dengan skala satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.

Tabel 7. Hasil Korelasi Berganda (R) Dan Koefisien Determinasi (r^2)
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .655 ^a | .430 | .400 | 1.528 | 2.385 |

Sumber: Hasil olahan data, 2017

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,655 hal ini menunjukkan bahwa hubungan Kualitas kehidupan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas

Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara (Y), mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 65,5 % atau bisa dikatakan keeratan hubungannya cukup kuat.

Hasil Koefisien Determinasi atau R^2 adalah 0,430 yang menunjukan bahwa variasi produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari Kualitas kehidupan kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) 43,0 % , sementara sisanya 43 % disebabkan oleh faktor-faktor yang lain.

Pembahasan

Penelitian ini dapat dilihat pengaruh apakah Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan dengan melihat pada hasil analisa diatas. Hasil penelitian ini menunjukkan Kualitas kehidupan kerja didapatkan T hitung 2.988 dengan signifikan 0.004 dan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai yang dapat dilihat dari F hitung 14.562. Hasil Koefisien regresi Kualitas kehidupan kerja (X_1), sebesar 0.432 artinya, jika Kualitas kehidupan kerja (X_1) meningkat sebesar 1 skala satuan maka akan meningkatkan Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulut (Y) sebesar 0.432 skala satuan dengan asumsi variabel-variabel lain dianggap tetap/ceteris paribus. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mayang Kirana (2012) dengan judul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Sinar Joyo".

Penelitian ini menunjukkan Disiplin kerja didapatkan T hitung 1.773 dengan signifikan 0.001 dan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai yang dapat dilihat dari F hitung 14.562. Dengan menggunakan batas signifikan 0.05, nilai tersebut lebih besar dari 0.05 sehingga tidak signifikan. Koefisien regresi Disiplin kerja (X_2) sebesar 0.237 artinya, jika Disiplin kerja (X_2) meningkat sebesar 1 skala satuan maka akan meningkatkan Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulut (Y) sebesar 0.237 skala satuan dengan asumsi variabel-variabel lain dianggap tetap/ceteris paribus. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ega (2015) dengan judul "Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Palu".

Penelitian ini menunjukkan Kompensasi didapatkan T hitung 2.411 dengan signifikan 0.019 dan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai yang dapat dilihat dari F hitung 14.562. Dengan menggunakan batas signifikan 0.05, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0.05. Koefisien regresi Kompensasi (X_3) sebesar 0.240 artinya, jika Kompensasi (X_3) meningkat sebesar 1 skala satuan maka akan meningkatkan Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulut (Y) sebesar 0.240 skala satuan dengan asumsi variabel-variabel lain dianggap tetap /ceteris paribus. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Vicky Frestiani (2014) dengan judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Samarinda".

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
2. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
4. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya memperhatikan tentang Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam kantor karena ketiga variabel tersebut sangat mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai baik secara simultan maupun secara parsial.
2. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk mempelajari tentang variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler Gary, 2013. *Quality of Work Life*.13th edition. Pearson Education.

Handoko T. Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.

Reydonizar Ricky, 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pismatex Pekalongan*.2012 jurnal.

Sihotang A, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya Paramita. Jakarta.

Sugiyono, 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam Belas. Maret 2012. Bandung.

Umar Husein, 2013. *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Tjahyanti Setia, 2013. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai STIE Trisakti*. Jurnal 2013.

Yasin Muhammad dan Mohammad Ega Nugraha, 2015. *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Palu*.Vol 7. No 1. Jurnal 2015.

