

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GARIN MASJID KECAMATAN KURANJI KOTA PADANG

Nora Zulvianti, Fitri Yeni, Zulbadri

Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Indonesia

Email: norazulvianti@uinib.ac.id, fitriyeni748@gmail.com, zulbadridurin@gmail.com

Abstrak

Masjid merupakan aspek fundamental yang wajib ada di tengah-tengah masyarakat, sebagai negara yang memiliki penduduk mayoritas Islam, maka pengelolaan masjid menjadi hal yang harus diperhatikan. Untuk terciptanya masjid yang bisa memberikan kenyamanan dan keamanan dalam beribadah maka dari itu produktivitas kerja garin perlu diperhatikan dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja garin, diperlukan adanya peningkatan kompensasi yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar produktivitas kerja garin meningkat sehingga dirasakan fungsi masjid yang sesungguhnya, yaitu sebagai tempat ibadah yang dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada para jamaah. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja garin masjid Kecamatan Kuranji Kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu total sampel. Total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi relative kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Karena populasinya hanya 109 orang, maka 109 orang menjadi sampel pada penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berupa angket. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif, pengujian hipotesa dan analisisnya. Hasil penelitian diolah dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22 for windows yang menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai thitung untuk lingkungan kerja sebesar 2,761 sedangkan nilai ttabel sebesar 1,981. Maka dapat diketahui thitung 2,761 > ttabel 1,981 dengan nilai signifikan $0.007 < 0.05$. Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung untuk kompensasi sebesar 0,993 sedangkan nilai ttabel sebesar 1,981. Maka dapat diketahui thitung 0,993 < ttabel 1,981 dengan nilai signifikan $0,323 > 0.05$. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi nilai Fhitung yang diperoleh sebesar 5.414 sedangkan Ftabel sebesar 3,08 maka dapat diketahui nilai Fhitung 5,414 > Ftabel 3.08 dengan tingkat signifikan sebesar $0,006 < 0,05$.

| | |
|----------------------|--|
| How to cite: | Nora Zulvianti, Fitri Yeni, Zulbadri (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Garin Masjid Kecamatan Kuranji Kota Padang, (8) 3, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i3.11500 |
| E-ISSN: | 2548-1398 |
| Published by: | Ridwan Institute |

Kata kunci: lingkungan kerja, kompensasi, produktivitas kerja garin.

Abstract

*Mosques are a fundamental aspect that must exist in the midst of society, as a country that has an Islamic majority population, so the management of mosques is something that must be considered. For the creation of a mosque that can provide comfort and security in worship, therefore garin work productivity needs to be considered from various factors that can affect garin work productivity, it is necessary to increase decent compensation and create a conducive work environment so that garin work productivity increases so that the real function of the mosque is felt, namely as a place of worship that can provide maximum service to the Pilgrims. This study aims to prove empirically how the influence of the work environment and compensation on the work productivity of the garin masjid of Kuranji District, Padang City. This research uses quantitative research methods. The technique used in sampling is total sample. Total sampling is a sampling technique when all members of the population are relatively small, less than 30 people or a study that makes generalizations with very small errors. Because the population is only 109 people, 109 people were sampled in this study. The data collection technique uses a questionnaire in the form of a questionnaire. The analytical techniques used in this study are quantitative descriptive analysis, hypothesis testing and analysis. The results of the study were processed with the help of the SPSS version 22 for windows application which showed that there was a partial influence between the work environment on work productivity. This is evidenced by the result of the calculated value for the work environment of 2.761 while the *t*table value is 1.981. Then it can be known that the calculation of $2.761 > t_{table} 1.981$ with a significant value of $0.007 < 0.05$. There is no significant effect of compensation on work productivity. This is evidenced by the calculated value for compensation of 0.993 while the *t*table value is 1.981. Then it can be known that the calculation is $0.993 < t_{table} 1.981$ with a significant value of $0.323 > 0.05$. Simultaneously there is a significant influence between the work environment and compensation on work productivity. This is evidenced by the regression results of the *F*hitung value obtained by 5,414 while the *F*table of 3.08 can be found out the *F*hitung value of $5.414 > F_{table} 3.08$ with a significant level of $0.006 < 0.05$.*

Keywords: Garin's work environment, compensation, work productivity.

Pendahuluan

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola (Primayana, 2015). Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor anggota yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi (Purnomo & Azizah, 2019). Oleh karena itu faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja anggota organisasi perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap meningkatnya produktivitas kerja merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan karena anggota merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis

didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Manik & Syafrina, 2018).

Produktivitas kerja anggota merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki (Bariqi, 2018). Jika produktivitas kerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila produktivitas kerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya (Murti & Apandi, 2016). Produktivitas kerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat (Siswati, 2017). Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

Menurut Siagian (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuan dan juga perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan tenaga kerja dan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Menurut Sinungan (2018) produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Oleh karna itu kesimpulannya produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal dan maksimal (Sihite et al., 2017).

Demi meningkatkan produktivitas kerja agar tercapainya tujuan organisasi maksimalnya lingkungan kerja tempat anggota tersebut bekerja adalah hal peting. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi –kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi (Saputra & Andani, 2021). Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna dan penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Sedarmayanti mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan di tempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan (Lubis, 2015).

Nitisemito (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Beberapa definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan/organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mira Hayati dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BANK Syariah Mandiri Area Padang, 2019. Hasil penelitiannya adalah: dilihat dari hasil koefisien determinasi yaitu sebesar 0,228 yang berarti kompensasi memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja sebanyak 22,8%. Sedangkan sisanya 77,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BANK Syariah Mandiri area Padang.

Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Mega Fitri dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Agama Honorer Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok Selatan, 2014. Hasil penelitiannya adalah: dilihat dari hasil koefisien determinasi yaitu sebesar 0,435 yang berarti motivasi memberikan kontribusi sebesar 43,5% terhadap variabel kinerja. Sedangkan sisanya 56,5% disumbangkan oleh variabel lain. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penyuluhan agama Honorer Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok Selatan.

Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rina Dwi Astuti (2015) yang berjudul Pengaruh Pembiayaan Murabahah Terhadap Peningkatan Pendapatan Anggota Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Padang Amanah Sejahtera Kelurahan Ujung Gurun Kota Padang Tahun 2015. Hasil penelitian yang ditemukan yaitu: dari hasil koefisien determinasi pada tahun 2012 yaitu sebesar 0,964 menunjukkan bahwa variabel pembiayaan murabahah memberikan kontribusi sebesar 96,4% terhadap peningkatan pendapatan anggota. Sedangkan sisanya 3,6% disumbangkan oleh variabel lain, dapat disimpulkan bahwa pembiayaan murabahah berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan pendapatan anggota Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Padang Amanah Sejahtera Kelurahan Ujung Gurun Kota Padang.

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas garin masjid Kecamatan Kuranji Kota Padang.

Tujuan penelitian ini adalah : 1) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja garin masjid Kecamatan Kuranji Kota Padang, 2) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja garin masjid Kecamatan

Kuranji Kota Padang. 3) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja garin masjid Kecamatan Kuranji Kota Padang.

Ada pun manfaat penelitian ini adalah : 1) Sebagai bahan masukan penulis dalam mengembangkan ilmu pengetahuan terkait Manajemen Dakwah. 2) Untuk memperkaya pengetahuan penulis tentang penelitian dan dapat dijadikan asumsi dasar untuk peneliti peneliti berikutnya yang terkait dengan masalah yang sama. 3) Memberikan informasi, materi dan sumbangan pemikiran bagi kota Padang tentang meningkatkan kesejahteraan garin masjid. 4) Untuk memenuhi syarat sarjana di Universitas.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif (Sugiyono, 2016). Peneliti menggunakan metode tersebut, karena penelitian ini ditujukan untuk menggambarkan dengan jelas bagaimana Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas garin masjid Kecamatan Kuranji Padang. Jenis penelitian yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) karena peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mendapatkan data secara langsung dari responden atau informan. Penelitian ini dilakukan di masjid- masjid Kecamatan Kuranji Kota Padang. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah garin masjid Kecamatan Kuranji Kota Padang yaitu sebanyak 109 orang. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul- betul representatif (mewakili).

Mengingat jumlah garin masjid Kecamatan Kuranji Kota Padang tidak terlalu banyak maka penarikan sampel dilakukan dengan metode *total sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel secara keseluruhan dari jumlah populasi yang ada.

Definisi operasional dibuat berdasarkan kriteria pengukuran yang diterapkan pada variabel yang didefinisikan. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Data primer dalam penelitian ini didapatkan langsung dari garin masjid Kecamatan Kuranji Kota Padang. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data mengenai pemberian kompensasi terhadap garin masjid dan juga lingkungan kerja garin masjid Kecamatan Kuranji Kota Padang baik berupa catatan, buku, artikel dan data lainnya yang bersifat pelengkap.

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu melalui penyebaran angket atau kuesioner. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner, dan kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, yaitu dimana responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan dengan menggunakan skala *likert* yang diberi bobot 1-5. *Skoring* dari pernyataan ini di ukur menggunakan skala *likert* dengan lima pilihan jawaban sebagai berikut:

Tabel 1
Skala Likert

| No. | Keterangan | Angka |
|-----|------------|-------|
|-----|------------|-------|

| | | |
|---|---------------------------|---|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Netral (N) | 3 |
| 4 | Tidak setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Ada dua hal yang mempengaruhi kualitas data penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Instrument penelitian adalah alat bantu yang digunakan peneliti dalam kegiatan pengumpulan data agar penelitian itu menjadi sistematis dan mudah. Instrument penelitian dapat berupa tes, pedoman wawancara, pedoman observasi dan kuesioner.

Instrumen yang telah jadi kemudian diuji coba dengan cara penyebaran kuesioner kepada sampel diluar sampel penelitian sebenarnya. Baik buruknya penelitian tergantung kepada benar atau tidaknya suatu data yang diperoleh, karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan merupakan alat pembuktian hipotesis.

Instrumen final merupakan instrumen akhir yang sudah siap digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data di tempat penelitian. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif.

Pengujian normalitas dapat dilihat dengan uji *kolmogrov Smirnov*, dengan kriteria penarikan kesimpulan adalah jika signifikansi di atas 0,05 maka data berdistribusi normal. Dan jika nilai signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Santoso, 2017).

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antarvariabel independen pada model regresi. Korelasi antarvariabel independen sebaiknya kecil. Korelasi antara variabel independen $r < 0,8$, dan akan lebih baik jika $r < 0,5$. Makin kecil korelasi antar variabel independen maka semakin baik untuk model regresi yang digunakan. Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel model *Sumaary^b* dan tertulis R Square.

Hasil dan Pembahasan

A. Objek Umum Penelitian

1. Gambaran Umum Kecamatan Kuranji Kota Padang

Kuranji adalah sebuah kecamatan di Kota Padang, provinsi Sumatra Barat, Indonesia. Nama kecamatan ini diambil dari salah satu tepian di Nagari Pauh IX, yaitu Kuranji, yang juga menjadi nama sungai yang membelah kecamatan ini, sungai Batang Kuranji. Kecamatan ini terkenal karena istilah “Harimau Kuranji” yang tersohor sampai ke negeri Belanda.

Sebelumnya wilayah kecamatan ini masuk ke dalam wilayah Kecamatan Pauh, Kabupaten Padang Pariaman, setelah keluarnya PP nomor 17 tahun 1980,

sejak 21 Maret 1980 secara resmi Kuranji menjadi wilayah administrasi Kota Padang, dan sesuai dengan peraturan pemerintah Kuranji juga dijadikan sebagai daerah kecamatan baru yakni Kecamatan Kuranji dengan ibu kota kecamatan terletak di Pasar Ambacang (Morizana & Hardi, 2021). Namun, secara *de facto* ibu kota Kecamatan Kuranji adalah Kalumbuk, dengan kantor camat yang berlokasi di Jalan Padang By Pass KM 9.

Kecamatan Kuranji terdiri dari sembilan kelurahan, yaitu: Ampang, Anduring, Gunung Sarik, Kalumbuk, Korong Gadang, Kuranji, Lubuk Lintah, Pasar Ambacang, dan Sungai Sapih (Windy & Nerosti, 2020). Dengan masuknya daerah Kuranji sebagai daerah kota Padang maka pemerintah pun menetapkan daerah perluasan kota tersebut menjadi kawasan pengembangan kota yang berguna untuk pemukiman, pendidikan, perindustrian, transportasi dan lain-lainnya (Permana et al., 2023).

Kecamatan Kuranji menjadi kecamatan yang mempunyai wilayah terluas kedua di Kota Padang dari sebelas kecamatan yang ada. Daerah Kecamatan Kuranji terdiri atas daratan yang berbatasan dengan beberapa kecamatan lain. Adapun batas-batas Kecamatan Kuranji adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah utara dengan Kecamatan Koto Tangah.
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Padang Timur Dan Kecamatan Padang Utara.
- c. Sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Pauh.
- d. Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Nanggalo Dan Koto Tangah.

Kecamatan Kuranji Kota Padang Provinsi Sumatera Barat, memiliki 99 Masjid yang terdiri dari 1 Masjid Besar, 9 Masjid Jami dan 89 Masjid di tempat publik. Berikut rinciannya:

- a. Satu masjid besar yaitu Masjid Jamiatul Huda di By Pass Ketaping
- b. Sembilan masjid jami'
 - 1) Masjid Raya Durian Tarung
 - 2) Masjid Kebenaran
 - 3) Masjid Raya Istiqlal
 - 4) Masjid Raya Ampang
 - 5) Masjid An-Nur
 - 6) Masjid Al-Amin
 - 7) Masjid Raya Balai Baru
 - 8) Masjid An-Nur
 - 9) Masjid Raya Darussalam
- c. 88 Masjid Publik

Tabel 2

Nama-nama Masjid Publik Kecamatan Kuranji Kota Padang

| | | |
|------------------|------------------|-----------------------|
| Masjid Al-Furqon | Masjid Jihadd | Masjid Tamar Muttaqin |
| Masjid Al-Abrar | Masjid Thayyibah | Masjid Al-Ikhlas |

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Garin
Masjid Kecamatan Kuranji Kota Padang

| | | |
|------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| Masjid Jamiek Pauh | Masjid Ikhlas Muhamadiyah | Masjid Al-Bahri |
| Masjid Hidayah | Masjid Baitul Mukminin | Masjid Qawwiyah |
| Masjid Miftahul Jannah | Masjid Muthatahirin | Masjid Al-Falaq |
| Masjid Baiturrahman | Masjid Al-Kautsar | Masjid Al-Jadid |
| Masjid Al-Jamaah | Masjid Al-Muhajirin | Masjid Al-Ikhlas |
| Masjid Baiturahman | Masjid Raya Sungai | Masjid Ahlussunnah Wal Jamaah |
| Masjid Raya Kura0 Kapalo Banda | Masjid Rodiah | Masjid Jihad |
| Masjid Jabal Rahmah | Masjid Al-Hidayah | Masjid Al-Mukminin |
| Masjid Jamiatul Muslimin | Masjid Muhajirin | Masjid Darul Falah |
| Masjid Al-Azhar | Masjid Nurul Huda | Masjid Istighfar |
| Masjid Taufiq | Masjid Baitul Ihsan | Masjid Al-Jihad |
| Masjid Nurul Ihsan | Masjid Mujahidin | Masjid Raya Kuranji |
| Masjid Nurul Hidayah | Masjid Taqwa | Masjid Baitul Hikmah |
| Masjid Marhamah | Masjid Al-Iman | Masjid Al-Munawwarah |
| Masjid Al-Ihsan | Masjid Al-Ihsan | Masjid Baitul Mukminin |
| Masjid Nurul Ihsan | Masjid Jabal Rahmah | Masjid Baitul Arafah |
| Masjid Raya Darussalam | Masjid Nurul Ihsan | Masjid Al-Hidayah |
| Masjid Taqwa di Simpang | Masjid Al-Wustha | Masjid Miftahul Jannah |
| Masjid Nurul Islam | Masjid Al-Munawwarah | Masjid Al-Ikhlas di Jl. Lolong |
| Masjid Nurul Quddus | Masjid Al-Jadid | Masjid Jamiaturrahmah |
| Masjid Baburrahmah | Masjid Raya Surau Rawang | Masjid Raya Nurul Hasanah |
| Masjid Al-Firdaus | Masjid Raya Korong Gadang | Masjid Raya Tasykurun |
| Masjid Al-Hijrah | Masjid Muthmainnah | Masjid Berkah |
| Masjid Muhajirin di Jl. Manggis | Masjid Al-Hikmah | Masjid Raya Baitul Makmur |
| Masjid As Sakinah | Masjid Nurul Falah | Masjid Mardatillah |
| Masjid Ar-Rahman | Masjid Nurul Yaqin | Masjid Al-Muhsinin |
| Masjid Jabal Rahmah | Masjid Baitur Rahman | Masjid Al- Hijrah |
| Masjid Hidayatunnur Bains | Masjid Anshar | |

Sumber: *Langgam .id*, (2021)

2. Garin Masjid

Garin adalah sebuah profesi yang bertugas menjaga masjid, mengurus keperluan masjid terutama yang berhubungan dengan ibadah, seperti azan, imam sholat dan juga kebersihan lingkungan masjid. kriteria untuk menjadi garin masjid

adalah, yaitu: Islam, laki-laki dewasa, bisa azan dan menjadi imam sholat, lancar tajwid atau tahsin dan bisa menetap di masjid.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian digunakan untuk mengetahui variabel-variabel yang ada dalam penelitian yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan produktivitas kerja garin masjid Kecamatan Kuranji Kota Padang. Hasil analisa deskriptif ini diperoleh dari hasil presentase reponden terhadap variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja garin masjid Kecamatan Kuranji Kota Padang.

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian, adapun deskripsi secara umum dari variabel penelitian ini bedasarkan hasil SPSS 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Deskriptif Statistik Variabel X₁, X₂ dan Y

| Descriptive Statistics | | | | | | | |
|------------------------|-----|-------|---------|---------|------|-------|----------------|
| | N | Range | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation |
| LINGKUNGAN | 109 | 14 | 21 | 35 | 3036 | 27.85 | 3.231 |
| KOMPENSASI | 109 | 42 | 37 | 79 | 6775 | 62.16 | 8.938 |
| PRODUKTIVITAS | 109 | 20 | 30 | 50 | 4348 | 39.89 | 4.188 |
| Valid N (listwise) | 109 | | | | | | |

Sumber: Data Primer Responden Yang Diolah, (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja nilai mean adalah 27,85, nilai minimum adalah 21, nilai maximum adalah 35, nilai range adalah 14, nilai standar deviasi adalah 3231, dan nilai sum adalah 3036.

Variabel kompensasi nilai mean adalah 62,16, nilai minimum adalah 37, nilai maximum adalah 79, nilai range adalah 42, nilai standar deviasi adalah 8938, dan nilai sum adalah 6775. Variabel produktivitas kerja nilai mean adalah 38,89, nilai minimum adalah 30, nilai maximum adalah 50, nilai range adalah 20, nilai standar deviasi adalah 4188, dan nilai sum adalah 4348.

1. Lingkungan Kerja

Pada bagian lingkungan kerja garin masjid Kecamatan Kuranji Kota Padang digunakan 7 pernyataan yang diajukan kepada responden. Masing-masing pernyataan diberi skor 1 sampai 5 poin, sehingga skor yang didapatkan untuk nilai minimal adalah $1 \times 7 \times 109 = 763$, sedangkan untuk skor maksimal adalah $5 \times 7 \times 109 = 3819$. Jadi rentang skor yang didapka dari skor maksimal dan minimal adalah $3819 - 763 = 3052$. Untuk mendapatkan kelas interval maka rentang skor dibagi sebanyak jumlah maksimal, $3819 : 5 = 610$. Dari perhitungan tersebut dapat dibuat tabel interval kategori adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Kategori Interval Lingkungan Kerja

| Interval Skor | Interval | Kriteria |
|---------------|--------------------------|---------------|
| 3209 – 3819 | 84 % < interval% < 100 % | Sangat tinggi |
| 2599 – 3209 | 68 % < interval% < 84 % | Tinggi |
| 1989 – 2599 | 52 % < interval% < 68 % | Sedang |
| 1379 – 1989 | 36 % < interval% < 52 % | Rendah |
| 763 – 1379 | 20 % < interval% < 36 % | Sangat rendah |

Sumber: Diolah Peneliti, (2022)

Dari gambaran deskriptif presentase di atas diperoleh skor total tentang variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3036. Berdasarkan pada tabel di atas kategori interval lingkungan kerja termasuk tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh skor total 3036, sedangkan skor maksimal adalah 3819. Deskriptif presentase (DP) = skor total: skor maksimal x 100%. (DP = 3036: 3819 x 100 = 79, 49% berdasarkan kategori interval dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori tinggi.

2. Kompensasi

Pada variabel kompensasi terdapat 20 pernyataan yang diajukan kepada responden. Masing-masing pernyataan diberi skor 1 sampai 5 poin, sehingga skor yang didapatkan untuk nilai minimal adalah $1 \times 20 \times 109 = 2180$, sedangkan untuk skor maksimal adalah $5 \times 20 \times 109 = 10900$. Jadi rentang skor yang didapatkan dari skor maksimal dan minimal adalah $10900 - 2180 = 8720$. Untuk mendapatkan kelas interval maka rentang skor dibagi sebanyak jumlah maksimal, $8720: 5 = 1744$. Dari perhitungan tersebut dapat dibuat tabel interval kategori adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Kategori Interval Kompensasi

| Interval Skor | Interval | Kriteria |
|---------------|--------------------------|---------------|
| 9156 – 10900 | 84 % < interval% < 100 % | Sangat tinggi |
| 7412 – 9156 | 68 % < interval% < 84 % | Tinggi |
| 5668 – 7412 | 52 % < interval% < 68 % | Sedang |
| 3924 – 5668 | 36 % < interval% < 52 % | Rendah |
| 2180 – 3924 | 20 % < interval% < 36 % | Sangat rendah |

Sumber: Diolah Peneliti, (2022)

Dari gambaran deskriptif presentase tabel 5 diperoleh skor total variabel kompensasi adalah sebesar 6775. Berdasarkan tabel di atas kategori interval kompensasi termasuk sedang. Berdasarkan data yang diperoleh skor total 6775, sedangkan skor maksimal adalah 10900. Deskriptif presentase (DP) = skor total:

skor maksimal x 100%. (DP = 6775: 10900 x 100 = 62,15% berdasarkan kategori interval dikatakan bahwa variabel kompensasi termasuk dalam kategori sedang.

3. Produktivitas Kerja

Pada variabel produktivitas kerja terdapat 10 pernyataan yang diajukan kepada responden. Masing-masing pernyataan diberi skor 1 sampai 5 poin, sehingga skor yang didapatkan untuk nilai minimal adalah $1 \times 10 \times 109 = 1090$, sedangkan untuk skor maksimal adalah $5 \times 10 \times 109 = 5450$. Jadi rentang skor yang didapatkan dari skor maksimal dan minimal adalah $5450 - 1090 = 4360$. Untuk mendapatkan kelas interval maka rentang skor dibagi sebanyak jumlah maksimal, $4360: 5 = 872$. Dari perhitungan tersebut dapat dibuat tabel interval kategori adalah:

Tabel 6
Kategori Interval Produktivitas Kerja

| Interval Skor | Interval | Kriteria |
|---------------|--------------------------|---------------|
| 4578 – 5450 | 84 % < interval% < 100 % | Sangat tinggi |
| 3706 – 4578 | 68 % < interval% < 84 % | Tinggi |
| 2834 – 3706 | 52 % < interval% < 68 % | Sedang |
| 1962 – 2834 | 36 % < interval% < 52 % | Rendah |
| 1090 – 1962 | 20 % < interval% < 36 % | Sangat rendah |

Sumber: Diolah Peneliti, (2022)

Dari gambaran deskriptif presentase tabel 6 diperoleh skor total variabel produktivitas kerja adalah sebesar 4348, berdasarkan tabel di atas kategori interval produktivitas kerja termasuk tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh skor total 4348, sedangkan skor maksimal adalah 5450. Deskriptif presentase (DP) = skor total: skor maksimal x 100%. (DP = 4348: 5450 x 100 = 79,77% berdasarkan kategori interval dikatakan bahwa variabel produktivitas kerja termasuk dalam kategori tinggi.

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data dengan uji grafik dan statistik, uji statistik dengan uji *kolmogrov smirnov*. Uji ini digunakan apabila sampel di atas 50, pengujian normalitas data dengan kriteria penarikan kesimpulan yaitu jika signifikansi di atas 0,05 atau diangka 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal dan begitupun sebaliknya.

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
| N | | | 109 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | .0000000 |
| | Std. Deviation | | 3.98965909 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | .092 |
| | Positive | | .087 |
| | Negative | | -.092 |
| Test Statistic | | | .092 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | .024 ^c |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | | .302 ^d |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .290 |
| | | Upper Bound | .313 |

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data Primer Responden Yang Diolah, (2022)

Berdasarkan uji Normalitas pada tabel 7 karena nilai *P-value* yang didapat lebih kecil dari 0,05 maka digunakan nilai *monte carlo sig. (2-tailed)* sebesar 0,302 > 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal karena nilai *p-value* yang didapat lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas memiliki masalah multikoleniaritas atau tidak. Uji ini diperlukan karena variabel bebas lebih dari satu. Model regresi yang baik tentunya tidak memiliki masalah multikoleniaritas. Yang dinyatakan jika nilai *VIF* < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* mendekati 1.

Berikut hasil uji multikoleniaritas yang telah dilakukan:

Tabel 8
Hasil Uji Multikoleniaritas

| | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | 27.549 | 3.850 | | 7.156 | .000 | | |
| | LINGKUNGAN KERJA | .343 | .124 | .265 | 2.761 | .007 | .929 | 1.076 |
| | KOMPENSASI | .045 | .045 | .095 | .993 | .323 | .929 | 1.076 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: data primer responden yang diolah, (2022)

Berdasarkan pada tabel 9 dari hasil uji *variance inflation faktor* (*VIF*) diperoleh hasil coefficients masing-masing variabel independen memiliki *VIF* ≤ 10 yaitu variabel lingkungan kerja sebesar 1.076, variabel kompensasi sebesar 1.076, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

multikoleniaritas antara variabel dependen dan variabel independen. Untuk nilai *tolerance* $\geq 0,10$ yaitu untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,929, variabel kompensasi sebesar 0,929. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikoleniaritas antara variabel independen dan dependen.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9
Hasil Uji Analisis Regresi Linier
Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 27.549 | 3.850 | | 7.156 | .000 |
| | LINGKUNGAN KERJA | .343 | .124 | .265 | 2.761 | .007 |
| | KOMPENSASI | .045 | .045 | .095 | .993 | .323 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data Primer Responden Yang Diolah, (2022)

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 9, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$[Y = 27,549 + 0,343 X_1 + 0,045 X_2 + e]$$

Dari persamaan regresi linier berganda dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (a) bernilai positif sebesar 27,549.
- Nilai Koefisien regresi tingkat variabel lingkungan kerja (X_1) bernilai positif sebesar 0.343.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) bernilai positif sebesar 0,045.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil pengujian sebagai berikut:

- Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel X_1 dan X_2 secara parsial/individu berpengaruh terhadap Y. Dan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu, maka menggunakan tingkat *alpha* ($\alpha = 0,05$).

Tabel 10
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 27.549 | 3.850 | | 7.156 | .000 |
| | LINGKUNGAN KERJA | .343 | .124 | .265 | 2.761 | .007 |
| | KOMPENSASI | .045 | .045 | .095 | .993 | .323 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data Primer Yang Diolah, (2022)

Berdasarkan pada tabel 10, untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y)

Pada tabel 10 nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar 2,761 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,981. Maka dapat diketahui t_{hitung} 2,761 > t_{tabel} 1,981 dengan nilai signifikan $0.007 < 0.05$.

2) Pengaruh variabel kompensasi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Pada tabel 10 nilai t_{hitung} untuk kompensasi sebesar 0,993 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,981. Maka dapat diketahui t_{hitung} 0,993 < t_{tabel} 1.981 dengan nilai signifikan $0,323 > 0.05$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan derajat kesalahan 5 % ($\alpha = 0,05$).

Tabel 11
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 175.602 | 2 | 87.801 | 5.414 | .006 ^b |
| | Residual | 1719.077 | 106 | 16.218 | | |
| | Total | 1894.679 | 108 | | | |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data Primer Responden Yang Diolah, (2022)

Berdasarkan pada tabel 11 nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 5.414 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,08 maka dapat diketahui nilai F_{hitung} 5,414 > F_{tabel} 3.08 dengan tingkat signifikan sebesar $0,006 < 0,05$.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, atau sejauh mana kontribusi variabel

independen mempengaruhi variabel dependen.berikut hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 yang diperoleh hasil.

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .304 ^a | .093 | .076 | 4.027 |

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data Primer Responden Yang Diolah, (2022)

Pada tabel 12 dapat diketahui koefisien determinan yang disesuaikan atau (R²) sebesar 0.093. hasil ini berarti variabel independen lingkungan kerja dan kompensasi hanya dapat menjelaskan sebesar 9,3% terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja, sedangkan 90,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja garin masjid Kecamatan Kuranji Kota Padang. Adapun penjelasan lebih rinci sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Lingkungan kerja mempunyai nilai signifikan 0,007 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Jika dilihat dari koefisien regresi beta lingkungan kerja mempunyai nilai sebesar 0,343 yang berarti bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 34,3%. Arah koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti bahwa peningkatan nilai lingkungan kerja secara positif mampu meningkatkan produktivitas kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang disediakan oleh Masjid-masjid maka produktivitas kerja garin juga akan semakin meningkat. Dengan demikian H_a yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Wahyu Handaru (2019) Dengan judul “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan studi kasus PT Arlolite Indah Mediatama”. Hasil penelitian ini Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama. Pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan, artinya semakin layak lingkungan kerja yang tersedia maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawannya.

2. Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi mempunyai nilai signifikan 0,323 yang nilainya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Jika dilihat dari koefisien regresi beta kompensasi mempunyai nilai sebesar 0,045 yang berarti bahwa kompensasi tidak mempengaruhi produktivitas kerja garin. Arah koefisien regresi bertanda negatif, hal ini berarti bahwa peningkatan nilai kompensasi secara negatif tidak meningkatkan produktivitas kerja garin. Artinya jumlah kompensasi yang diberikan tidak mempengaruhi produktivitas kerja garin. Dengan demikian H_0 yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja garin diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rensi Suryanti (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk, maka dalam penelitian ini H_0 diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Secara Bersama-Sama Terhadap Produktivitas Kerja Garin.

Dalam pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja garin masjid Kecamatan Kuranji Kota Padang peneliti menguji dengan uji F, dapat dilihat pada tabel (ANOVA) bahwa f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} dengan $F_{hitung} 5,414 > F_{tabel} 3.08$ dengan taraf signifikan 0.006. Maka dapat dijelaskan bahwa kedua variabel antara lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. artinya H_a diterima dan H_0 ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fila Agustina (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan PT Bintang Sido Raya. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang simultan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 73,70%. ada pengaruh yang parsial dari kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan sumbangan sebesar 63,50% dan pengaruh parsial lingkungan kerja sebesar 68,00%, yang berarti H_a diterima pada setiap variabel.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja garin masjid Kecamatan Kuranji Kota Padang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar 2,761 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,981. Maka dapat diketahui $t_{hitung} 2,761 > t_{tabel} 1,981$ dengan nilai

signifikan $0.007 < 0.05$. 2) Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk kompensasi sebesar 0,993 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,981. Maka dapat diketahui $t_{hitung} 0,993 < t_{tabel} 1.981$ dengan nilai signifikan $0,323 > 0.05$. 3) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 5.414 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,08 maka dapat diketahui nilai $F_{hitung} 5,414 > F_{tabel} 3.08$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,006 < 0,05$.

BIBLIOGRAFI

- Agustina, F., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., & SE, M. M. (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Astuti, R. D. (2015). *Pengaruh penerapan metode pembelajaran kooperatif model Thing Pair Share (TPS) terhadap kemampuan berpikir kritis dan hasil belajart siswa kelas X SMA Diponegoro Tumpang Malang*. Universitas Negeri Malang.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69.
- Handaru, A. W., & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama). *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 10(2), 386–404.
- Lubis, A. (2015). Lingkungan Kerja yang kondusif dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 3(1), 34–50.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 158–167.
- Morizana, S., & Hardi, E. (2021). Tradisi Bajapuik dan Uang Hilang Sistem Perkawinan di Kenagarian Kuranji (1970-2010). *Jurnal Kronologi*, 3(1), 243–251.
- Murti, W., & Apandi, S. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT NGK Ceramics Indonesia. *JURNAL MANAJEMEN FE-UB*, 4(1).
- Nitisemito, A. S. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: Pustaka Setia*.
- Permana, A., Wongso, J., & Triana, E. (2023). Perkembangan Struktur dan Elemen-Elemen Pembentuk Ruang Tanah Pilih Pusako Batuah Pusat Kota Jambi. *Arsir*, 6(2), 78–90.
- Primayana, K. H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(02), 7–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.25078/jpm.v1i2.45>
- Purnomo, B., & Azizah, I. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Penerapan ISO 9001 di Smk Akpelni Semarang. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21(2), 115–119.
- Santoso, S. (2017). *Menguasai statistik dengan SPSS 24*. Elex Media Komputindo.

| | |
|---------------|--|
| How to cite: | Nora Zulvianti, Fitri Yeni, Zulbadri (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Garin Masjid Kecamatan Kuranji Kota Padang, (8) 3, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i3.11500 |
| E-ISSN: | 2548-1398 |
| Published by: | Ridwan Institute |

- Saputra, S., & Andani, K. W. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT CITRA CROCOTAMA INTERNATIONAL di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 98–106.
- Siagian, V., Yuniwati, I., Rahman, A., Lifchatullaillah, E., Inayah, A. N., Nurbayani, N., Hasyim, H., Dewi, I. K., Mistriani, N., & Simarmata, J. (2020). *Pengantar Kewirausahaan*. Yayasan Kita Menulis.
- Sihite, M., Cendrawan, S., & Fitri, F. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perum Prasarana Perikanan Samudera Cabang Belawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 3(1), 9–12.
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Siswati, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(2), 17–23.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. ALFABETA, CV.
- Suryanti, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 187–196.
- Windy, U. I., & Nerosti, N. (2020). Pewarisan Silek Pauh di Perguruan Silaturahmi di Kelurahan Kalumbuk Kecamatan Kuranji Kota Padang. *Jurnal Sendratasik*, 9(1), 57–63.

Copyright holder:

Nora Zulvianti, Fitri Yeni, Zulbadri (2023)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

