

## PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. X

Dipa Teruna Awaloedin<sup>1</sup> Achmad Cik<sup>2</sup> Riki Nandean<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Akuntansi, Universitas Nasional

<sup>2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Nasional

[dipateruna@gmail.com](mailto:dipateruna@gmail.com), [Am\\_darmo@yahoo.com](mailto:Am_darmo@yahoo.com), [rikinandean@gmail.com](mailto:rikinandean@gmail.com)

### *Abstract*

*This study aims to determine the effect of compensation, physical work environment and work discipline on the performance of employees of PT. X. The data of this research use primary data in the form of a questionnaire to 100 employees of PT. X. Analysis of data using multiple linear regression analysis and using the SPSS 23.00 program. The results showed that there was an influence between Compensation ( $X_1$ ), on Employee Performance ( $Y$ ) of 0.202 and had an effect of 2.02%, for the Physical Work Environment variable ( $X_2$ ) on Employee Performance ( $Y$ ) of 0.139 and had an influence of 1.39%. Then for the variable Work Discipline ( $X_3$ ) on Employee Performance ( $Y$ ) of 0.409 and has an influence of 4.09%. Partially or simultaneously it has a strong influence between the three variables, the most significant is the Work Discipline variable. The results of this study hope the company can improve work discipline that can support employee performance.*

**Keywords:** *Compensation, Physical Work Environment and Work Discipline on Employee Performance.*

### **A. Latar Belakang**

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun dalam mencapai tujuan secara efektif diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan manajemen yang baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh suatu instansi, keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi memegang peranan yang sangat penting. Manusia dalam melaksanakan pekerjaannya melibatkan fisik dan mental secara kuat. Hal ini sangat terasa secara langsung di saat manusia itu selesai melaksanakan pekerjaannya. Dalam mewujudkan tujuannya, setiap manusia bekerja dengan melibatkan aspek fisik dan aspek mental. Aspek tenaga seperti aktivitas yang dilakukannya dalam mewujudkan tujuan tersebut dan aspek mental, yaitu sesuatu yang muncul dalam diri bahwa apa yang

dilakukannya akan berhasil dengan baik. Aspek mental atau kepercayaan diri yang dimaksud sering disebut dengan istilah motivasi.

Agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan serius dan sempurna, diperlukan motivasi yang kuat dalam diri seorang pekerja. Maksudnya, sebelum seseorang melakukan pekerjaannya, telah dilakukan pemilihan, yaitu pekerjaan yang mana harus dikerjakan terlebih dahulu. Dengan demikian, pekerja tersebut akan berusaha sekuat tenaganya menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sempurna. Selain itu, seseorang bekerja atau mau melaksanakan pekerjaannya dikarenakan di dalam dirinya lahir pikiran bahwa dari pekerjaan yang dilakukannya tersebut dapat melahirkan sebuah kompensasi, baik berupa upah/gaji, tunjangan, insentif, maupun fasilitas yang akan diberikan akibat pekerjaan yang dilakukannya tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kompensasi dan kinerja terhadap perusahaan.

Pengertian kompensasi bagi karyawan dilihat dari tingkatannya dapat menentukan pula tingkatan hidup mereka. Sedangkan secara umum tingkat

kompensasi dapat mewakili status sosial, harga diri dan martabat. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja (Edi Nugroho : 2013) Sehingga dengan pemahaman akan pengertian kompensasi di masyarakat akan membentuk pandangan bahwa apabila kompensasi tidak sesuai maka kinerja, motivasi dan kepuasan kerja dapat menurun secara signifikan. Seperti yang terjadi pada PT. X di Jakarta, yang bergerak di bidang manufaktur, permasalahan yang menjadi perhatian pada perusahaan ini terletak pada menurunnya kinerja karyawan dalam kurun waktu 4 tahun terakhir, data tersebut diperoleh dari penilaian kompetensi, motivasi dan kualitas serta disiplin pada 100 orang karyawan.

**Table 1.1**  
**Table rata-rata hasil Penilaian Kinerja PT X**

No	Perilaku Kerja	2016			2017		
		Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)
1	Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6
2	Tanggung jawab	10	70	7	10	60	6
3	Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7
4	Kepemimpinan	10	75	7,5	10	60	6
<b>Hasil Kerja</b>							
1	Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2	Kuantitas kerja	20	80	16	20	70	14
3	Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>		<b>78</b>	<b>100</b>		<b>69</b>

**Sumber : Hasil Olah data penilaian Kinerja pada PT. X 2017**

Dapat dilihat pada tabel diatas Kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. X mengalami penurunan dari tahun 2016 sampai 2017 disemua aspek dari 78% sampai 69%.

Hal ini disebabkan karena para karyawan tidak puas dengan kompensasi yang didapat dari perusahaan dan dampaknya sangat negatif untuk perusahaan. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara menetapkan pemberian kompensasi yang adil

dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang telah dicapai. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan dalam organisasi Menurut Panggabean (2005:181). Selanjutnya Saydam (2008:181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan. Selain faktor kompensasi, Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Veitzhal (2004:165) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Menurut Mardiana (2005:15), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Menurut Ishak dan Tanjung (2003: 26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Bachtiar 2012)

Menjaga kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan dan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Febriani & Indrawati, 2013 & Situngkir, 2013). Membina hubungan antar karyawan dengan karyawan lain dan hubungan karyawan dengan atasan juga menciptakan lingkungan kerja yang baik, nantinya akan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan (Sanjaya & Indrawati, 2014)

Selain itu kedisiplinan juga pada dasarnya merupakan suatu hal yang mutlak harus dijalankan setiap organisasi, karena tanpa dukungan disiplin

kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Amran:2009). Kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para karyawan guna menunjang perubahan sikap para karyawan yang berdasarkan motivasi untuk berprestasi di dalam suatu organisasi. Kedisiplinan juga merupakan faktor utama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi disamping faktor-faktor atau sumber daya yang lain. Kedisiplinan membawa manfaat yang besar bagi karyawan itu sendiri maupun organisasi. Bagi karyawan kedisiplinan sangat bermanfaat dalam usaha mengembangkan kemampuan dirinya baik yang bersifat umum maupun keterampilan yang bersifat teknis. Di lain pihak, bagi organisasi program ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan organisasi tersebut. Kedisiplinan yang telah dijalankan diharapkan akan mampu memberikan sikap mental karyawan kearah tindakan-tindakan yang positif dan merupakan landasan pokok dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi.

Kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, akan membawa dampak yang sama terhadap para tenaga kerjanya. Oleh karena itu, setiap usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kemajuan perusahaan harus tetap menjadi tujuan utama dari setiap tenaga kerja mulai dari tingkat pimpinan sampai dengan tenaga kerja yang terendah.

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor.

Menurut Hasibuan Malayu S.P (2010:194) kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

Indikator- indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik- baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggung jawab pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan semakin tinggi tingkat frekuensi kehadiran atau rendah nya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Dari indikator diatas, tujuan utama perusahaan membuat peraturan yang diberikan kepada individu yaitu untuk mendapatkan tujuan perusahaan yang seideal mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **1. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini akan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.X ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. X ?
3. Apakah kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X?

### **2. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1. Berdasarkan Rumusan masalah yang telah dikemukakan secara rinci yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut. :
  - a) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. X di jakarta ?
  - b) Untuk mengetahui lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X ?
  - c) Untuk mengetahui kedisiplinan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X?

#### **2. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan diatas.maka diharapkan penelitian ini berguna untuk : Dapat memberikan informasi yang berharga untuk PT. X dalam mengelola Sumber Daya Manusia, Sebagai salah satu bahan untuk perkembangan Ilmu perkembangan dibidang Sumber Daya Manusia, dan Hasil penelitian ini diharapkan sebagai tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan organisasi atau perusahaan yang menghadapi hal serupa.

## **B. Tinjauan Pustaka**

### **Landasan Teori**

#### **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagaifaktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melaluiManajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Desseler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan

mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dari teori diatas disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan dan pengorganisasian dalam melakukan proses penerimaan karyawan (seleksi),pelatihan, pengembangan, penilaian, dan pemeliharaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat.

### **a. Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Mangkunegara (2013).

Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Simanjuntak (2005) dalam Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

### **b. Pengertian Kompensasi**

Kadarisman (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan berupa finansial maupun nonfinansial. Sunyoto (2012:31) yang menyatakan bahwa pada dasarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dibagi atas dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kaswan (2012) menjabarkan macam-macam bagian dari kompensasi finansial yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan dalam bentuk gaji atau upah yang dibayar berdasarkan tenggang waktu yang tetap dalam bentuk bonus, insentif, dan komis. Untuk kompensasi finansial tidak langsung seperti program pelatihan, peluang untuk dipromosikan untuk kenaikan jabatan maupun pemberian jabatan.

### **c. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut. Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

### **d. Pengertian Kedisiplinan Karyawan**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa: Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

## **C. Metode Penelitian**

### **1. Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan kedisiplinan Karyawan di PT. X.



## Data Penelitian

### 1. Sumber Data dan Jenis Data

- a. Sumber Data, Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer yang di dapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner yang dilakukan secara acak kepada karyawan PT. X.
- b. Jenis Data, Menurut Rumengan (2013:42) ketika melakukan tahap statistik adanya suatu pngumpulan suatu data yang akan diolah, pada umumnya statistik memiliki dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

Menurut Sari dalam Usman dan Akbar (2006), sumber data penelitian meliputi:

1. Data Primer, Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama. Dalam hal ini, peneliti memperoleh data primer langsung dari karyawan yang ada di PT. X melalui kuesioner.
2. Data Sekunder, Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dalam penelitian atau dari pihak lain yang terkait dengan objek yang diteliti. Data ini bisa diperoleh dari studi pustaka berupa buku, referensi, dokumen, dan sebagainya yang berfungsi untuk melengkapi data primer.

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah jenis data yang diperoleh, diamati, dan dicatat langsung oleh peneliti langsung dari perusahaan yang menjadi objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini merupakan data kuesioner dari karyawan PT. X.

### 2. Populasi dan Sampel

- a. Populasi, Populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. X yang berjumlah 135 orang.
- b. Sampel, Menurut Sugiyono (2013), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknis "*Probability sampling*". Suginyono (2012) "*Probability Sampling*" adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.
- c. "*Probability sampling*" yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik "*simple random*". Pengertian "*simple random sampling*" menurut Sugiono (2012) adalah teknik pengambilan anggota sampel

dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Berdasarkan rumus *Slovin*, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$= \frac{135}{1 + 135(0,05)^2}$$

= 100.94 dibulatkan 101 responden.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, sampel yang didapat sebanyak 101 responden.

### 3. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara pendistribusian kuisioner yaitu pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden dalam pertanyaan tertentu. Angket tersebut akan menggunakan skala likert yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan Kompensasi, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan. Ada 5 kategori yang digunakan, yaitu :

**Tabel 3.1**  
**Pengukuran Skala Likert**

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Biasa Saja (BS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pengumpulan data yang dipilih adalah menggunakan data primer, data primer adalah data yang diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari obyeknya. Data primer dari penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden, meliputi: idenditas dan tanggapan responden sesuai hasil dari pengisian kuisioner. (Santoso dan Tjiptono, 2011).

#### **4. Definisi Operasional**

Menurut Sugiyono (2012) definisi operasional adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Dalam penelitian terdapat 3 variabel independent yaitu Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan kedisiplinan Karyawan ( $X_3$ ) serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Adapun pengertian serta indikator-indikator dalam judul ini adalah sebagai berikut:

- Kinerja Karyawan (Y) Indikatornya Seperti : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas, Kemandirian
- Kompensasi ( $X_1$ ) Indikatornya seperti: Gaji/Upah , Bonus, Tunjangan hari Raya, Waktu Istirahat, Program Rekreasi, Tempat Beribadah.
- Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Indikatornya seperti : Penerangan/cahaya ditempat kerja, Temperatur/suhu udara ditempat kerja, Kelembapan udara ditempat kerja, Sirkulasi udara ditempat kerja, Getaran mekanis ditempat kerja, Bau tidak sedap ditempat kerja, Tata warna ditempat kerja, Dekorasi ditempat kerja, Musik ditempat kerja & Keamanan ditempat kerja.
- Kedisiplinan Karyawan ( $X_3$ ) indikatornya seperti:mematuhi semua peraturan perusahaann, penggunaan waktu yang secara efektif , Tanggung jawab tugas dan pekerjaan, Tingkat absensi.

#### **5. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis**

##### **1. Metode Analisis**

##### **a. Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2010) statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program SPSS ver. 23.00. Semua hasil pengolahan data akan dibahas dan dibuat kesimpulan yang berdasarkan hasil analisis tersebut.

Mendeskripsikan jawaban kuesioner dari responden dengan melihat berapa banyak responden mengawali setiap kuesioner dengan kategori sebagai berikut : 1) Sangat Tidak Setuju, 2) Tidak Setuju, 3) Netral, 4) Setuju, 5) Sangat Setuju.

##### **a. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2011). Analisis ini tentang hubungan antara satu atau lebih variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y). Analisis data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program SPSS ver. 23.00. Menurut Sugiyono (2010) rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan: Y= Variabel *Dependent* (*Turnover Intention*)

**a** = Konstanta

**b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, ... b<sub>n</sub>** = Koefisien regresi

**X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, ... X<sub>n</sub>** = Variabel *Independent* (X)

## b. Uji Instrumen

### a. Uji validasi

Uji validasi adalah untuk mengukur relevan tidaknya pengukuran dan pengamatan yang dilakukan pada penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas dipergunakan untuk mengukur apakah kuesioner sebagai alat ukur yang digunakan sudah sesuai atau benar. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program SPSS ver. 23.00. Semua hasil pengolahan data akan dibahas dan dibuat kesimpulan yang berdasarkan hasil analisis tersebut. Menurut Sugiyono (2010) rumus validitas dapat menggunakan korelasi product moment yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel x dan y

$\sum x_i y_i$  = jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x_i^2$  = jumlah dari kuadrat nilai x

$\sum y_i^2$  = jumlah dari kuadrat nilai y

$(\sum x_i)^2$  = jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

$(\sum y_i)^2$  = jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

Keputusan suatu pertanyaan dapat dianggap valid apabila:

- 1) Jika koefisien  $r \geq 0,5$  maka dapat dikatakan instrument pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika koefisien  $r < 0,5$  maka dapat dikatakan instrument pertanyaan tersebut tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan

reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* dengan rumus:

$$r = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum \alpha_1}{a_t} \right]$$

Keterangan :  $r$  = nilai reliabilitas  
 $k$  = jumlah item / butir pertanyaan  
 $\alpha_1$  = jumlah varian skor tiap-tiap butir (item)  
 $a_t$  = varians total

Keputusan suatu pertanyaan dapat dianggap reliabel apabila :

- 1) Jika koefisien  $\alpha \geq 0,6$  maka dapat dikatakan instrument pertanyaan tersebut reliabel.
- 2) Jika koefisien  $\alpha < 0,6$  maka dapat dikatakan instrument pertanyaan tersebut tidak reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu dengan melihat probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan menentukan garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2012).

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2012).

Dalam penelitian ini keberadaan multikolinieritas diidentifikasi melalui besaran nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang dihasilkan melalui

pengolahan data dengan program SPSS. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independent banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependent. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independent. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independent tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independent.

Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor independent (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ . Setiap penelitian harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas Menurut (Ghozali, 2013:139). Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidak nya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser. Uji glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolute terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5%.

### d. Uji Kelayakan Model

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2012). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program SPSS ver. 23.00. Uji F menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R_2}{K}}{\left(\frac{1 - R^2}{n - k - 1}\right)}$$

Keterangan :

F = F hitung

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

- k = Jumlah Variabel *Independent*  
n = Banyaknya sampel yang digunakan
- a) Dengan membandingkan nilai F tabel dengan F hitung, Apabila  $F_{tabel} > F_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, Apabila  $F_{tabel} < F_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - b) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, (Ghozali, 2012).

#### **b. Uji $R^2$ (Koefesuien Determinasi)**

Menurut Trihendradi (2013:146) koefesien determinasi menjelaskan variabel independent terhadap variabel dependent dengan lebih baik. Koefesien ini menjelaskan adanya *variance* milik bersama bila kedua variabel memiliki hubungan. Semakin besar nilai koefesien, semakin besar *variance* milik bersama. Hal-hal yang perlu diperhatikan mengenai koefesien determinasi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai  $R^2$  harus berkisar 0 sampai 1
- 2) Bila  $R^2 = 1$  (Berarti terjadi kecocokan sempurna dari variabel independen yang dapat menjelaskan terhadap variabel dependen).

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap perubahan variabel Y, maka digunakan koefesien penentuan (KP) *atau Coefecient Of Deteminitation* dengan rumus sebagai berikut:

$KP = R^2 \times 100\%$  , Dimana:

KP : Koefesien Penentu

R : Koefesien Korelasi

#### **e. Hipotesis**

##### **a. Uji t (Uji Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2012).

**$H_1$  = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

**$H_2$  : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

**$H_3$  : Kedisiplinan kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.**

## **D. Analisis dan Pembahasan**

### **Hasil penelitian**

#### **1. Deskriptif objek penelitian**

Objek penelitian oleh peneliti yaitu kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan kedisiplinan kerja pada PT. X. Untuk keperluan analisis deskriptif disertakan karakteristik responden. Karakteristik responden adalah data mengenai keadaan pribadi responden, karakteristik ini diperlukan agar memudahkan si peneliti untuk menganalisis responden sehingga dapat diketahui karakteristik mayoritas dan minoritas responden, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja responden tersebut.

#### **2. Karakteristik responden**

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kusioner kepada karyawan yang disebar dilingkungan PT. X untuk keperluan peneliti dalam pengumpulan data sebagai bahan analisis dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi yang dihadapi, maka pengambilan sampel ini diajukan kepada 100 karyawan, kemudian karyawan tersebut diberikan kusioner untuk diisi dan dikembalikan dengan waktu yang telah ditentukan.

Untuk memperoleh karakteristik dari karyawan, berikut ini akan dikemukakan identitas karyawan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama nya bekerja di PT. X. Melalui responden ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman lebih mendalam mengenai latar belakang responden penelitian, sehingga diharapkan dapat memahami kecenderungan jawaban yang diberikan oleh para karyawan PT. X yang sebagai responden nya.

##### **a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 100 orang karyawan pada PT. X, diketahui jumlah presentasi mengenai jenis kelamin adalah sebagai berikut:

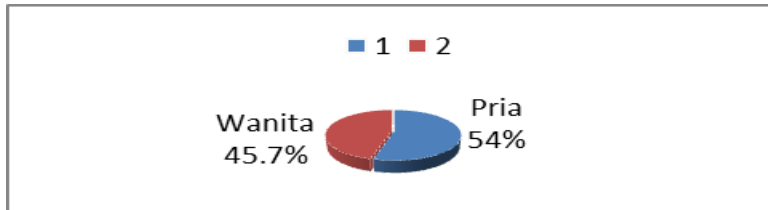


**Tabel 4.1**  
**Responden Menurut Jenis Kelamin**

**Jenis kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	50	54,3	54,3	54,3
	Wanita	42	45,7	45,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Sumber : Output SPSS



Sumber : Data primer yang diolah

**Gambar 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin**

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dan gambar 4.1, diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin dalam sampel penelitian ini didominasi pada pria yaitu sebesar 54% sedangkan wanita hanya sebesar 45.7%.

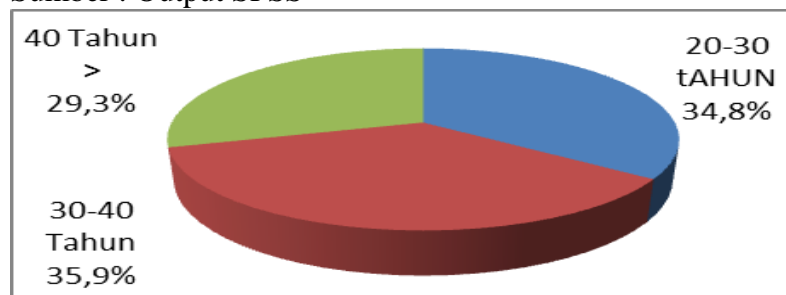
**b. Karakteristik responden berdasarkan usia**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 100 karyawan pada PT. X yang sebagai responden dalam penelitian ini, diketahui presentasi mengenai usia responden adalah sebagai berikut:

**Table 4.2**  
**Responden menurut Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	32	34,8	34,8	34,8
30-40 Tahun	33	35,9	35,9	70,7
40 Tahun >	27	29,3	29,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Sumber : Output SPSS



Sumber : Data Diolah

**Gambar 4.2 Responden berdasarkan usia**

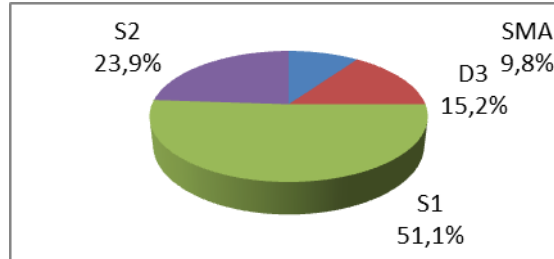
Berdasarkan Tabel diatas dan gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan usia dalam sampel penelitian ini didominasi pada usia 30-40 Tahun yaitu sebesar 34,8% sedangkan 30-40 Tahun sebesar 35,9%, lalu untuk 40 Tahun keatas sebesar 29,3%.

**c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan**

**Tabel 4.3**  
**Responden Pendidikan**  
**Pendidikanterakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	9	9,8	9,8	9,8
D3	14	15,2	15,2	25,0
S1	47	51,1	51,1	76,1
S2	22	23,9	23,9	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Sumber : Output SPSS



Sumber : Data Primer yang sudah diolah

**Gambar 4.3 Responden berdasarkan Pendidikan terakhir**

Berdasarkan Tabel 4.3 dan gambar 4.3 diatas diketahui bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah SMA sebesar 9,8%, sedangkan D3 sebesar 15,2%, untuk S1 sebesar 51,1%, dan untuk S2 sebesar 23,9%.

### 3. Hasil Penelitian

#### 1) Analisis deskriptif Variabel

Dalam buku Sugiyono (2012:206) menjelaskan bahwa metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Hasil uji statistik deskriptif untuk rata-rata hitung setiap pernyataan pada masing-masing variable akan diuraikan pada bagian ini. Variable independen yaitu kompensasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), dan kedisiplinan kerja ( $X_3$ ) terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) yang masing-masing variable terdiri dari 5 butir pernyataan. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan perhitungan berdasarkan jawaban responden dan menggunakan metode perhitungan statistik menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS 23.

**Tabel 4.4**  
**Average total mean dan total mean kompensasi ( $X_1$ )**

No	Pernyataan	Mean
1	Gaji yang diterima sesuai harapan	4,19
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	4,18
3	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu lembur	4,22

4	Perusahaan memberikan bonus terhadap saya apabila saya mencapai target perusahaan	4,50
5	Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya	4,20
6	Apakah pemberian <i>reward</i> kepada anda meningkatkan kemampuan anda	4,34
7	Saya merasakan waktu istirahat saya cukup dengan 1 jam	4,13
8	Cuti yang saya terima sesuai dengan waktu lama nya saya bekerja	4,19
9	Saya merasa dalam adanya program rekreasi membantu untuk merefres pikiran dalam pekerjaan saya	4,22
10	Tempat beribadah yang diberikan perusahaan sangat layak	4,18
<b>Average Total Mean Kompensasi</b>		<b>4,23</b>

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh hasil penelitian responden kompensasi ( $X_1$ ) dengan average keseluruhan sebesar 4,24. Hasil ini mengidentitaskan bahwa implementasi Kompensasi mendapatkan nilai yang baik. Dari mean terbesar didapat pernyataan ke empat (4) dan ke enam (6) dimana responden setuju bahwa karyawan setuju dengan Kompensasi untuk memberikan bonus pada karyawan.

**Tabel 4.5**  
**Average total mean dan total mean lingkungan kerja fisik ( $X_2$ )**

No	Pernyataan	Mean
1	Cahaya diruangan kerja saya cukup nyaman dan membuat saya semangat bekerja	4,29
2	Pencahayaan di tempat kerja sangat membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan	4,30
3	Suhu udara yang sejuk di tempat saya bekerja tidak membuat saya merasakan kedinginan maupun kepanasan	4,29

4	Adanya ventilasi di ruang kerja saya membuat saya merasakan nyaman dalam bekerja	4,36
5	Kelembapan udara di ruangan saya bekerja baik	4,44
6	Sirkulasi udara diruangan kerja saya memungkinkan saya untuk bekerja secara optimal	4,55
7	Lingkungan perusahaan saya bekerja memiliki tata warna yang cerah sehingga menambah kenyamanan saya bekerja	4,39
8	Perusahaan menjamin keamanan di tempat saya bekerja sehingga tidak terjadi hal –hal yang tidak diinginkan	4,45
9	Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga anda dapat bekerja dengan baik	4,43
Average Total Mean Lingkungan kerja fisik		4,39

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh hasil penelitian responden Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) dengan average keseluruhan sebesar 4,39. Hasil ini mengidentitaskan bahwa implementasi Lingkungan Kerja Fisik mendapatkan nilai yang baik. Dari mean terbesar didapat pernyataan ke enam(6) dan ke Delapan (8) dimana responden setuju bahwa karyawan setuju dengan Lingkungan Kerja fisik .

**Table 4.6**  
**Average Total mean dan total mean kedisiplinan kerja (X<sub>3</sub>)**

No	Pernyataan	Dimensi
1	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	4,50
2	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan perusahaan	4,27
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang ditentukan atasan	4,51
4	Saya melakukan istirahat bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perusahaan	4,33
5	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	4,13
6	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	4,19
7	Saudara memberi tahu (surat izin ) apabila tidak masuk bekerja karena sakit dll	4,27
8	Saya berusaha datang lebih awal dari jam kerja perusahaan yang telah ditentkan	4,41
Average Total Mean kedisiplinan Kerja		4,33

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh hasil penelitian responden kedisiplinan kerja (X<sub>3</sub>) dengan average keseluruhan sebesar 4,33. Hasil ini mengidentitaskan bahwa implementasi Lingkungan Kerja Fisik mendapatkan nilai yang baik. Dari mean terbesar didapat pernyataan ke satu(1) dan ke Delapan (8) dimana responden setuju bahwa karyawan setuju dengan instrumen kedisiplinan.

**Tabel 4.7**  
**Average Total mean dan total mean kinerja karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Mean
1	Apakah hasil karyawan sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan	4,53
2	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.	4,26
3	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kantor	4,20
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4,19
5	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat setiap bulan	4,12
6	Pekerjaan saya menuntut untuk menggunakan tenaga extra	4,27
7	Dalam pekerjaan saya selalu menggunakan pikiran dan keahlian secara optimal	4,28
8	Waktu yang diberikan perusahaan sudah cukup untuk saya melakukan pekerjaan .	4,39
Average Total Mean Kinerja Karyawan		4,28

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh hasil penelitian responden Kinerja Karyawan (Y) dengan average keseluruhan sebesar 4,28. Hasil ini mengidentitaskan bahwa implementasi Kinerja Karyawan mendapatkan nilai yang baik. Dari mean terbesar didapat pernyataan ke satu (1) dan ke Delapan (8) dimana responden setuju.

## 2) Analisis Inferensial

### a. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan bentuk analisis yang membahas tentang sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap bvariabel terikat. Dimana variabel bebas adalah kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), dan kedisiplinan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan sebagai (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil analisis regresi linier berganda *Coefficients*<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,051	2,513		2,408	,018		
Kompensasi	,202	,072	,269	2,782	,007	,455	2,198
Lingkungan Kerja Fisik	,139	,061	,171	2,265	,026	,747	1,338
Kedisiplinan Kerja	,409	,092	,448	4,426	,000	,414	2,414

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diperoleh rumusan Persamaan regresi linier berganda untuk variabel independen Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ), Kedisiplinan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan)  $Y$  sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 6,051 + 0,202 X_1 + 0,139 X_2 + 0,409 X_3$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan konstanta sebesar 6,051 dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Koefisien regresi kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,202 dan positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik kompensasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,139 dan positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Variable kedisiplinan kerja ( $X_3$ ) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,409 dan positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik kedisiplinan kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawannya.



Dari ketiga variabel bebas yaitu kompensasi, Lingkungan kerja Fisik dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. X. Dengan demikian apabila kompensasi, lingkungan kerja fisik dan kedisiplinan kerja mengalami kenaikan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.

### 3. Pengujian Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas Digunakan Untuk Menguji Ketepatan, Alat Pengukur Dapat Mengungkapkan Sah Maupun Tidak Nya Suatu Kuisioner. Uji Validitas Dihitung Dengan Membandingkan Nilai R Hitung (*Correlated Item-Total Correlation*) Dengan R Tabel, Jika R Hitung > R Tabel (Pada Tarif Signifikan 0.05) Maka Pernyataan Tersebut Dinyatakan Valid. Seluruhnya Pernyataan Berjumlah.

**Tabel 4.9**  
**Hasil uji Validasi Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

Variabel	R hitung	R Tabel	Hasil
X1.1	0,490	,197	Valid
X1.2	0,567	,197	Valid
X1.3	0,436	,197	Valid
X1.4	0,384	,197	Valid
X1.5	0,397	,197	Valid
X1.6	0,438	,197	Valid
X1.7	0,483	,197	Valid
X1.8	0,458	,197	Valid
X1.9	0,462	,197	Valid
X1.10	0,445	,197	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

**Tabel 4.10**  
**Hasil uji Validasi Lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>)**

Variabel	R hitung	R Tabel	Hasil
X2.1	0,408	,197	Valid
X2.2	0,702	,197	Valid
X2.3	0,411	,197	Valid
X2.4	0,213	,197	Valid
X2.5	0,419	,197	Valid

X2.6	0,376	,197	Valid
X2.7	0,068	,197	Valid
X2.8	0,224	,197	Valid
X2.9	0,019	,197	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

**Tabel 4.11**  
**Hasil uji validasi Kedisiplinan kerja (X<sub>3</sub>)**

Variabel	R hitung	R Tabel	Hasil
X3.1	0,431	,197	Valid
X3.2	0,749	,197	Valid
X3.3	0,577	,197	Valid
X3.4	0,284	,197	Valid
X3.5	0,442	,197	Valid
X3.6	0,569	,197	Valid
X3.7	0,276	,197	Valid
X3.8	0,288	,197	Valid

Sumber : Data diolah SPS

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji validasi Kinerja karyawan (Y)**

Variabel	R hitung	R Tabel	Hasil
Y.1	0,287	,197	Valid
Y.2	0,749	,197	Valid
Y.3	0,577	,197	Valid
Y.4	0,284	,197	Valid
Y.5	0,442	,197	Valid
Y.6	0,569	,197	Valid
Y.7	0,227	,197	Valid
Y.8	0,431	,197	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

#### **b. Uji realibilitas**

Uji realibilitas digunakan untuk menguji apakah alat ukur akan mendapatkan pengukuran yang tepat konsisten jika pengukuran yang tepat konsisten jika pengukuran kurang tepat diulang kembali. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach alpha*, uji realibilitas merupakan kelanjutan uji validitas, dimana item atau pernyataan yang masuk pengujian adalah item pernyataan yang valid saja. Hasil pengujian ini sebagai berikut.

**Tabel 4.13**  
**Uji realibilitas istrument**

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Hasil
Kinerja karyawan (Y)	0,707	Realiabel
Kompensasi (X1)	0,783	Realiabel
Lingkungan kerja fisik(X2)	0,810	Realiabel
Kedisiplinan kerja(X3)	0,707	Realiabel

Sumber : Olah Data dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa masing-masing item dari setiap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dan variabel independent yaitu kompensasi( $X_1$ ) dijelaskan bahwa  $X_1$  *Cronbach alpha* sebesar 0,707 dengan hasil reliabel, Lingkungan kerja Fisik ( $X_2$ ) dijelaskan bahwa *Cronbach alpha* sebesar 0,783 dengan hasil reliabel, Dan kedisiplinan Kerja ( $X_3$ ) dijelaskan bahwa *Cronbach alpha* sebesar 0,707 dengan hasil reliabel.

### 3) Uji Asumsi klasik

#### a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya berdistribusi normal atau tidak. uji normalitas dapat dilakukan dengan uji *kolmogorov-smirnov*.penerapan pada uji *Kolmogorov-smirnov* adalah bahwa jika signifikan dibawah 0.05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal , dan jika signifikan diatas 0,05 maka berarti tidak dapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku, artinya data yang diuji normal. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut.

**Tabel 4.14**  
**Hasil uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,99743457
Most Extreme Differences	Absolute	,047
	Positive Negative	,047 -,042
Test Statistic		,047
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Diolah SPSS 23.0

Berdasarkan tabel 4.14 dihasilkan bahwa dengan menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov test* diperoleh nilai signifikan atau *Symp sig.(2-tailed)* sebesar ,0,200 yang berada diatas 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan layak untuk digunakan dalam model regresi.

**b. Uji multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance inflation factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (Miltikolinieritas). Untuk hasil lebih jelasnya peneliti memaparkan pada tabel 4.15 sebagai berikut.

**Tabel 4.15**  
**Hasil uji multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,051	2,513		2,408	,018		
Kompensasi	,202	,072	,269	2,782	,007	,455	2,198
Lingkungan Kerja Fisik	,139	,061	,171	2,265	,026	,747	1,338
Kedisiplinan Kerja	,409	,092	,448	4,426	,000	,414	2,414

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data oleh SPSS 23.0

Hasil Uji multikolinieritas pada tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kedisiplinan kerja memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai variance inflation factor (VIF) berada di bawah 10 yang artinya tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam regresi ini.

### c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1(sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena “gangguan” pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu /kelompok yang sama pada periode berikutnya.(Imam Ghazali, 2013:110).

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	Durbin- Watson
1	2,103

Sumber : Olah data dengan SPSS 23.0

Berdasarkan hasil uji Autokorelasi mengacu pada tabel 4.16 Menunjukkan bahwa nilai dari Durbin- watson (d) pada penelitian ini sebesar 2,103. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 100 ( $n=100$ ) dengan  $du$  (batas atas) =1,736 dan  $dl$  (batas atas)= 1,613, batas atas nilai  $du$  untuk penelitian ini adalah 1,736 sehingga  $4-du$  adalah sebesar 2,264. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai  $dw$  sebesar 2,103 terletak diantara  $du$  dan  $4-du$  ( $1,736 < 2,103 < 2,264$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **d. Uji Heteroskedastisita.**

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahuinya adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **4) Uji kelayakan Model**

##### **a. Uji F**

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau tidak, jika iya berarti model yang dibuat sudah layak. Adapun hasil uji statistik F yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi pada software SPSS 23.0 memperoleh hasil yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	575,255	3	191,752	46,605	,000 <sup>b</sup>
Residual	394,985	96	4,114		
Total	970,240	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja , Lingkungan Kerja Fisik, ompensasi

Sumber : Output Data SPSS 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.17 menunjukkan pengujian nilai f hitung diperoleh sebesar 1,126 dengan F tabel 2,70 hal ini berarti F hitung > F tabel dengan singkat signifikan sebesar 0,343, karena tingkat signifikan nilai sig < 0,05 maka kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kedisiplinan kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menggambarkan variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai semakin mendekati angka satu berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen semakin tinggi (Ghazali, 2013: 97). Hasil analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi pada software SPSS 30.0 memperoleh hasil yang ditunjukkan pada berikut.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 <sup>a</sup>	,593	,580	2,028

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Output SPSS 23.0

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas disimpulkan besarnya Adjusted R square adalah 0,580 , hal ini berarti variabel dependen yaitu kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yang meliputi kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kedisiplinan kerja sebesar 58%, sedangkan sisanya sebesar 42 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel independen yang digunakan dslam penelitian.

**5) Hasil Uji Hipotesis Parsial (t test)**

Uji parsial t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial t dikatakan signifikan apabila nilai sig. setiap variabel tidak lebih dari alpha (Sig.< 0,05). hasil uji parsial t dapat dilihat pada Tabel 4.21 berikut.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Parsial t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,051	2,513		2,408	,018
Kompensasi	,202	,072	,269	2,782	,007
Lingkungan Kerja Fisik	,139	,061	,171	2,265	,026
Kedisiplinan Kerja	,409	,092	,448	4,426	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data dengan SPSS 23.0

Pengaruh masing-masing variabel Implementasi Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari tanda arah dan tingkat signifikan (probabilitas). Terdapat kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai t hitung berada pada tingkat signifikansi <  $\alpha$  maka  $H_0$  ditolak, yang artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Apabila nilai t hitung berada pada tingkat signifikansi >  $\alpha$  maka  $H_0$  diterima, yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.19 maka dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 2,782 dengan nilai signifikan sebesar 0,007 maka harus dicari nilai  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 1,984,



karena nilai  $t_{hitung}$  ( $2,977 > 1,984$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,07 > 0,005$ ), maka  $H_0$  ditolak, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y).

2) Pengujian Hipotesis Lingkungan kerja Fisik ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  pada Pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 2,265 dengan nilai signifikan sebesar 0,026 maka harus dicari nilai  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 1,984, karena nilai  $t_{hitung}$  ( $2,593 > 1,984$ ) dengan tingkat signifikan (0,026), maka  $H_0$  ditolak, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y).

3) Pengujian Hipotesis Kedisiplinan kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Kedisiplinan kerja ( $X_3$ ) sebesar 4,426 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 maka harus dicari nilai  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 1,984, karena nilai  $t_{hitung}$  (4,426) dengan tingkat signifikan (0,000), maka  $H_0$  ditolak, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y).

## E. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian olah data di atas variabel kompensasi, Lingkungan kerja fisik dan kedisiplinan kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1,126 dengan nilai signifikan (sig) sebesar 0,343. Dari hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa ketiga variabel implementasi Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) dan Kedisiplinan kerja menjadi pijakan pada Kinerja Karyawan. Berikut adalah penjelasan dari masing – masing pengujian hipotesis.

### a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi yaitu terdiri dari Gaji, Bonus, THR, Waktu Istirahat, Tempat Beribadah. Terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari pengujian uji  $t$  antara variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,001 koefisien regresi sebesar 0,202 dan nilai probabilitas sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil rata-rata mean Kompensasi ( $X_1$ ) secara keseluruhan mengidentifikasi bahwa Kompensasi mendapatkan nilai yang baik. Dari mean terbesar didapat pernyataan ke empat dan ke enam dimana responden setuju bahwa karyawan setuju mendapatkan bonus dan rewards apabila sesuai dengan target yang ditentukan dalam melakukan pekerjaannya, karyawan

setuju bahwa kompensasi yang telah ditetapkan memperjelas dan membuat motivasi agar target perusahaan tercapai.

b. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik seperti penerangan cahaya, temperatur udara dalam ruangan, kelembapan udara ditempat kerja, tata warna ditempat kerja, keamanan ditempat kerja, dan dekorasi ditempat kerja. Terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini dibuktikan dari pengujian uji t antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,265 koefisien regresi sebesar 0,139 dan nilai probabilitas sebesar 0,026 yang lebih kecil dari 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. hasil rata-rata mean lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) secara keseluruhan mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja fisik mendapatkan nilai yang baik. Dari mean terbesar terdapat pernyataan ke enam yaitu Sirkulasi udara diruangan kerja saya memungkinkan saya untuk bekerja secara optimal.

c. Kedisiplinan kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplin kerja yang terdiri dari keempat indikator yaitu Memahami semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dan tingkat absensi. Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini dibuktikan dari pengujian uji t antara variabel kedisiplin kerja terhadap variabel kinerja menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 4,426 koefisien regresi sebesar 0,000 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0.05. hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kedisiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan kerja merupakan bentuk sikap yang selalu mengikuti peraturan atas system kerja yang berlaku di Perusahaan

Disiplin merupakan bentuk sikap dalam interaksinya terhadap sesuatu yang diinginkan dan diharapkan sehingga akan memberikan hasil yang positif bagi perusahaan. hasil rata-rata mean disiplin ( $X_3$ ) secara keseluruhan mengidentifikasi bahwa disiplin mendapatkan nilai yang baik. dari mean terbesar didapat pernyataan ke tiga dan kesatu.

## F. Simpulan dan Saran

### a. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), dan kedisiplinan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan PT. X :

1. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial pada table 4.20 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh pada kinerja. Kompensasi yang dilakukan dapat memberi motivasi dan semangat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan karyawan. Kompensasi juga mempercepat maupun membuat motivasi kinerja untuk melaksanakan pekerjaannya.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial pada table 4.20 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dikarenakan jika lingkungan kerja fisik membuat nyaman untuk karyawan perusahaan ini sendiri.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial pada table 4.20 menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan kedisiplinan kerja merupakan bentuk sifat dan jawaban personal terhadap pekerjaan. Kedisiplin merupakan cerminan dari sikap dan kemauan serta kemampuan dalam pekerjaan., jika kondisi setiap karyawan mampu menerapkan kedisiplinan kerja yang tinggi tentunya akan berpengaruh pada performace dari karyawan itu sendiri. Karyawan akan lebih cepat dan siap untuk menyelesaikan pekerjaannya terlebih dahulu jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang rendah.

#### **b. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang dipaparkan, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan PT. X harus lebih memperhatikan variable kompensasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. PT. Mitra propaint mandiri harus membiasaka nmenerapkan bonus maupun rewards kepada karyawannya agar karyawan tersebut termotivasi dan lebih keras lagi untuk melakukan pekerjaannya.
2. Diharapkan juga kepada PT. X dapat meningkatkan lingkungan kerja fisik seperti Sirkulasi udara diruangan kerja, agar memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal serta meningkatkan kedisplinan kerja bagi para karyawannya, hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan beberapa pencahayaan sehingga Kompetensi yang dimiliki setiap pegawai pada PT X dapat terus meningkat dan membangun sebuah Organisasi menjadi lebih baik.

## Daftar Pustaka

- Amran. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Departemen Sosial, Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ichsan Gorontalo*. 4 (2) : 11-23.
- Bacal, R. 2012. *Performance Management*. Boston: McGraw- Hill. Terjemahan S. Dharma dan Y. Irawan, Penerbit Gramedia Pustaka.
- Bachtiar, D. 2012. “Pengaruh Motivasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. “*Management Analysis Journal*”. 1 (1). <http://Journal.unnes.ac.id>. 05 Desember 2018.
- Dessler, G. 2007. *Human Resource Management*. 15<sup>th</sup>ed. Pearson Higher Education. New Jersey. Terjemahan. S. I. Wahjono.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9 . Salemba Empat. Jakarta.
- Nugroho, E. 2013. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BMKG Stasiun Geofisika, Manado. <http://ejournal.unma.ac.id>. 05 Desember 2018
- Eka, W, dan Subowo. 2013. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Program Sarjana Ilmu Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fahmi. 2014. *Pengertian Kinerja Dalam Organisasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Febrina Dan Indrawati. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Mutivarite Dengan Program SPSS*. Umpo Press, Ponorogo. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko. 2014. *Manajemen Dasar Dan Pengertian*. PT. Aksara Bumi. Jakarta.
- Hasibuan, M. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Penerbit PT. Bumi Aksara. Bandung.
- Tanjung Dan Iskhak. 2003. Analisis Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di

Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. 8 (4): 122-127.

Kadarisman. 2012. *Pengertian Kompensasi Kepada Kinerja karyawan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan bersaing dalam Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Mangkunegara, A. A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mardiana. 2005. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-14. PT. Raja grafindo Persada. Depok.

Mathias, R, L. Dan H. Jackson 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan D, Angelia, Jakarta Edisi keempat. PT. Salemba Empat, Jakarta.

Nitisemito. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru: Yayasan Aini Syam

Nafatali, F. 2011. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Carsurindo Superintendent. *Skripsi*. Program Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Sumatera Utara. Medan.

Robbins, S. P. dan M.Coulter. 2015. *Management*. 13<sup>th</sup>ed. Pearson Hills. New Jersey. Terjemahan D. B. Putera.2015. *Manajemen*. Edisi 13. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Rumengan. 2013. *Analisis dan Objek Penelitian Data*. <https://dspace.uc.ac.id>. 10 Desember 2018

Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara. Jakarta.

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3<sup>th</sup>* . STIE YKPN. Yogyakarta

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.

Triendradi, C. 2013. *Step By Step IBM SPSS: 21*. CV An