

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GALAXY SURYA PANELINDO LUMAJANG

Marissa Anggraeni, Trias Setyowati, Yusron Rozzaid

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember

Marissaanggraeni1919@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiga variable yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun secara parsial. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. GALAXY SURYA PANELINDO Lumajang yang memiliki jumlah sampel 75 responden menggunakan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil uji t menunjukkan signifikansi kompensasi (0,000), lingkungan kerja (0,001) dan disiplin kerja (0,009) lebih kecil dari 0,05, sehingga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi menunjukkan kompensasi (0,356), lingkungan kerja (0,378) dan disiplin kerja (0,243) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 59 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan.

Kata kunci : kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of three variables, they are compensation, working environment and work discipline toward job performance of employees. Hypothesis in this research is compensation, working environment and work discipline influential toward job performance of employees according to simultaneous or partial. This research object it's GALAXY SURYA PANELINDO Company has sample 75 respondent's technique using is simple random sampling. Technique has been selected as a using questionnaire, interview and were used as a tool in data collection method. The tool of this analysis uses multiple linear regression. Then the result of t test shows that the amount of significant compensation is (0,000), working environment is (0,001), and work discipline is (0,009) in which this amount is less than 0,05 so that partially it effects on job performance of employees significantly. Meanwhile, the result of F test shows that the significant quantity is 0,000 in which this quantity is less than 0,05, so that the compensation, working environment and work discipline simultaneously toward job performance of employees. Regression analysis compensation (0,356), working environmen (0,378), and work discipline (0,243) give

positive impact toward toward job performance of employees. Coefficient determination test shows that 59 % job performance of employees is influenced by compensation, working environment and work discipline, while the rest 41% is influenced by other variables outside the model or similar analysis.

Keywords : *work compensation, working environment, work discipline, performance of employees*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Faktor manusia dalam administrasi memegang peranan yang sangat penting dan menentukan, karena selain manusia memiliki rasio dan persamaan sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Termulia. Juga sangat penting dan merupakan peranan yang dominan, karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki organisasi seperti: uang, mesin material, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi manusia apabila manusia merupakan faktor perangsang kearah tercapainya tujuan organisasi secara efisien, efektif dan ekonomis (Efendy, 2012).

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Siagian, 2011). Memahami pentingnya keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2011) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa

faktor yaitu: kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Selanjutnya usaha lain untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan secara benar akan berpengaruh pada para pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Simamora (2004 : 442) berpendapat kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan, Rivai (2006). Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi (Simamora 2004 : 442). Jadi bisa diambil sebuah kesimpulan, bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan atas apa yang mereka kerjakan sebagai imbal balik dari pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh besar pada kinerja karyawan. Dengan terciptanya kondisi lingkungan kerja yang harmonis para karyawan/pekerja akan merasa aman, tenang dan dalam hal kerja tidak mengenal lelah. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas yang diembankan (Nitisemito, 2000). Lingkungan kerja memang tidak melaksanakan proses produksi namun sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2004), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Selain itu yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan ditingkatkannya disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2004:129) menjelaskan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Dalam artian yang lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki (Tohardi, 2002).

PT Galaxy Surya Panelindo merupakan perusahaan berkala menengah yang bergerak dibidang industri kayu (*plywood* dan *bare core*), didalam bekerja perusahaan ini menginginkan hasil kerja yang maksimal dari setiap karyawan agar tujuan perusahaan terapai. Berdasarkan hasil survei awal yang telah dilakukan pada PT Galaxy Surya Panelindo ternyata ada masalah tentang kinerja karyawan terhadap kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hal ini tentu saja akan menjadikan karyawannya kurang disiplin sehingga membuat karyawan tidak puas dan kurang berusaha dalam bekerja yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi yang buruk terhadap perusahaan.

Tabel 1.1 Total produksi Bulan Januari s/d September 2017

REKAP PERBULAN PEROLEHAN PRODUKSI				
N O	BULAN (2017)	HASIL PRODUKSI		JUMLAH
		PLAYWOOD	BARE CORE	
1	Januari	239,72 m ³	189,60 m ³	429,32 m ³
2	Februari	283,75 m ³	252,80 m ³	536,55 m ³
3	Maret	332,23 m ³	126,40 m ³	458,63 m ³
4	April	278,83 m ³	189,60 m ³	468,43 m ³
5	Mei	457,12 m ³	189,60 m ³	646,72 m ³
6	Juni	446,90 m ³	252,80 m ³	699,70 m ³
7	Juli	224,59 m ³	0	224,59 m ³
8	Agustus	248,71 m ³	315,99 m ³	564,70 m ³
9	September	318,93 m ³	0	318,93 m ³

Sumber Data : PT.Galaxy Surya Panelindo Lumajang, diolah 2017

Rumus cara penghitungan kubik kayu

Lebar : 4cm

Tinggi : 6 cm

Panjang 4 m : 400 cm

Maka $L \times T \times P = 4 \times 6 \times 400$

Maka ditemukan bawa volume satu kayu yang dimaksud adalah 9600.

Menurut manajer HRD PT Galaxy Surya Panelindo produksi yang mengalami naik turun disebabkan oleh kinerja karyawan yang semakin menurun. Pencapaian kinerja karyawan masih naik turun, salah satunya diindikasikan oleh gaji yang apabila gaji dinaikkan kinerja para pegawai akan meningkat. Lingkungan kerja menjadi salah satu kendala yang dihadapi PT Galaxy Surya Panelindo karena lingkungan kerja disekitar tempat kerja dapat membantu mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Masalah lain yang dihadapi oleh PT Galaxy Surya Panelindo adalah masih kurangnya kesadaran disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo?
- Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo?

- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo?
- d. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo?

1.3 Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo.

1.4 Manfaat penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan peningkatan kinerja organisasi pada PT Galaxy Surya Panelindo, dengan pengaruh konsep adanya kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang ada pada PT Galaxy Surya Panelindo.
- b. Bagi Instansi
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan, bagi pengembangan konsep teori kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.
- c. Bagi Akademisi
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penentuan kebijakan pengaturan kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam memberikan peningkatan kinerja pada karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

a. Pengertian Kompensasi

Simamora (2004: 442), berpendapat kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi. Menurut Panggabean (2004) kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, sedangkan menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi : kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan. 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 (Sedarmayati 2001:1). Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting didalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan.

c. Disiplin Kerja

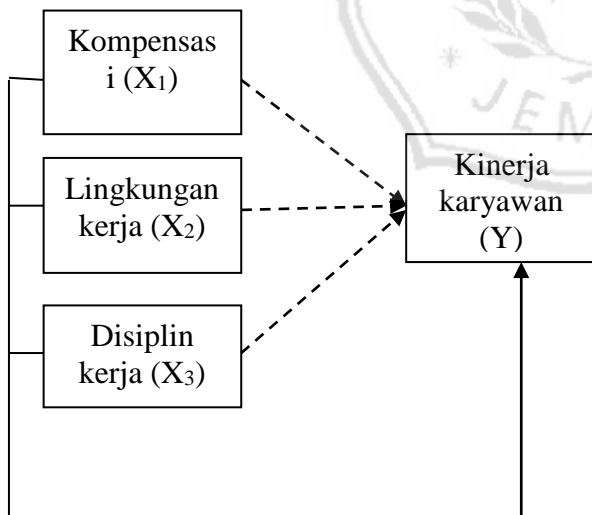
Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya (Saydam, 2005:52). Selanjutnya,

mereka mengatakan bahwa tindakan disiplin yang efektif akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang menguntungkan individu tersebut dan tentunya juga organisasi. Sedangkan, Mathis (2002:314) menyebutkan disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan.

d. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Bernardin dan Russel (2006) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Prawirosentono, 2006:32).

2.2 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

H1: Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H3: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H4: Diduga Kompensasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Berpengaruh Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif, dengan jenis data yang dipergunakan adalah :

- Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari obyek atau responden yang diteliti, biasanya diperoleh melalui penyebaran kuisioner.
- Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber yang bukan aslinya atau diperoleh dari pihak lain, seperti data yang telah disajikan oleh perusahaan, literatur pendukung dan hasil penelitian terdahulu.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2004) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 300 karyawan di PT Galaxy Surya Panelindo.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 74 orang, Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al, 2007:182).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara, dan kuesioner. Teknik pengukuran kuesioner menggunakan skala likert.

3.4 Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Analisis data menggunakan uji instrument penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji linieritas), uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2$) dan nilai signifikansi $<$ 0,05.

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Sig (2 – tailed)	A	Keterangan
Kompensasi			
X1.1	0,000	< 0,05	Valid
X1.2	0,000	< 0,05	Valid
X1.3	0,000	< 0,05	Valid
X1.4	0,000	< 0,05	Valid
Lingkungan Kerja			
X2.1	0,000	< 0,05	Valid
X2.2	0,000	< 0,05	Valid
X2.3	0,000	< 0,05	Valid
Disiplin Kerja			
X3.1	0,000	< 0,05	Valid
X3.2	0,000	< 0,05	Valid
X3.3	0,000	< 0,05	Valid
X3.4	0,000	< 0,05	Valid
Kinerja Karyawan			
Y1.1	0,000	< 0,05	Valid
Y1.2	0,000	< 0,05	Valid
Y1.3	0,000	< 0,05	Valid
Y1.4	0,000	< 0,05	Valid

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa seluruh nilai *sig 2-tailed* lebih kecil daripada 0.05, sehingga kuisisioner yang digunakan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha.

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Alpha
Kompensasi (X1)	0,773	> 0,700
Lingkungan Kerja (X2)	0,713	> 0,700
Disiplin Kerja (X3)	0,797	> 0,700
Kinerja Karyawan (Y)	0,810	> 0,700

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* di atas 0.700, sehingga kuesioner dinyatakan handal atau reliabel.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
(Constant)	2,348
Kompensasi	0,356
Lingkungan Kerja	0,378
Disiplin Kerja	0,243

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- Konstanta = 2,348 menunjukkan besaran kinerja karyawan 2,348 satuan pada saat kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sama dengan nol.
- $X_1 = 0,356$ artinya meningkatnya kompensasi per 0,356 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan

bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi lingkungan kerja dan disiplin kerja konstan.

- c. $X_2 = 0,378$ artinya meningkatnya lingkungan kerja per 0,378 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila kompensasi dan disiplin kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi kompensasi dan disiplin kerja konstan.
- d. $X_3 = 0,243$ artinya meningkatnya disiplin kerja per 0,243 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila kompensasi dan lingkungan kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin tingginya kinerja karyawan dengan asumsi kompensasi dan lingkungan kerja konstan.

4.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebagai kriteria penilaian pengujian hipotesis.

Tabel 4.4: Hasil Uji F

Kriteria	
F_{hitung} (36,470)	F_{tabel} (2,7336)
Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,470 > 2,7336$) maka kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan kompensasi, lingkungan kerja

dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (H_a diterima).

2. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini di uji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.7 : Hasil Uji t

Variabel	Signifikansi Hitung	t _{hitung}	t _{tabel}
Kompensasi	0,000	3,785	1,6666
Lingkungan Kerja	0,001	3,645	1,6666
Disiplin Kerja	0,009	2,667	1,6666

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- a. Hasil uji kompensasi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,785) > t_{tabel} (1,6666)$ yang berarti bahwa hipotesis kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.
- b. Hasil uji lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,001 dan lebih besar dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,645) > t_{tabel} (1,6666)$ yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.
- c. Hasil uji disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,009 dan lebih besar dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,667) > t_{tabel} (1,6666)$

yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 4.8 : Hasil uji Koefisien Determinasi

Kriteria	Koefisien
<i>R</i>	0,779
<i>R Square</i>	0,606
<i>Adjusted R Square</i>	0,590

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,590. Hal ini berarti 59,0% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 0,410 atau 41,0% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh secara parsial kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

a) Hasil pengujian membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kompensasi yang meliputi karyawan mendapatkan gaji yang layak dan cukup, karyawan mendapatkan insentif secara adil, tunjangan sesuai dengan harapan karyawan dan karyawan mendapatkan fasilitas untuk menunjang proses bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Muliati (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah”. Tujuan didalam penelitiannya adalah menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengambilan sampel yaitu menggunakan metode sensus dengan jumlah responden sebanyak 115 responden. Alat analisis yang digunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitiannya adalah variabel kompensasi, variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Hasil pengujian membuktikan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja yang meliputi suasana ditempat kerja cukup baik, penerangan di tempat kerja cukup baik untuk menyokong proses kerja, rasa saling menghormati antar rekan kerja dan fasilitas kerja yang ada memberikan rasa aman dalam bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Kholil (2014) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

pada PT Inti Karya Plasma Perkasa Tapung”. Tujuan didalam penelitiannya adalah menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pengambilan sampel yaitu menggunakan metode sensus dengan jumlah responden sebanyak 107 responden. Alat analisis yang digunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitiannya adalah variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

- c) Hasil pengujian membuktikan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa disiplin kerja yang meliputi karyawan selalu mentaati peraturan perusahaan, karyawan melakukan efisiensi jam kerja dengan baik, ketaatan pada aturan perusahaan selalu karyawan jalankan, dan bila tidak masuk, dalam keadaan apapun karyawan akan membuat surat ijin, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti (2011) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kebon Agung” . Tujuan didalam penelitiannya adalah menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengambilan sampel yaitu menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 36 responden. Alat analisis yang digunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitiannya adalah variabel lingkungan kerja, variabel disiplin kerja, variabel kompensasi dan variabel komitmen organisasi

berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan pada penelitian “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galaxy Surya Panelindo Lumajang” dengan menggunakan analisis data dari uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis, didukung dengan alat statistik, yaitu program *spss 23.0*. Maka dapat di ambil beberapa kesimpulan dengan tujuan penelitian, sebagai berikut:

- Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini berarti lingkungan yang ada disekitar tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan positif dan signifikan kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan PT. Galaxy Surya Panelindo Lumajang dari penelitian ini, yaitu hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja, sehingga dengan lebih memperhatikan kompensasi, lingkungan kerja

dan disiplin kerja diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun yang perlu diperhatikan oleh PT. Galaxy Surya Panelindo Lumajang terkait hasil penelitian meliputi:

1. Kompensasi
Pimpinan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kebijakan yang berhubungan dengan kompensasi. Perusahaan memberikan upah yang sesuai bahkan melebihi upah minimum regional dan juga memberikan insentif apabila karyawannya melebihi target produksi agar karyawan semangat dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja
Pimpinan hendaknya meningkatkan aspek lingkungan kerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan. Aspek-aspek lingkungan kerja tersebut meliputi suasana ditempat kerja, hubungan antar karyawan, dan fasilitas kerja yang ada.
3. Disiplin kerja
Pimpinan perusahaan lebih memperhatikan disiplin kerja sehingga kinerja karyawan lebih maksimal. Aspek-aspek disiplin kerja tersebut meliputi mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, tanggung jawab yang tinggi, memberikan izin ketika tidak masuk kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anis Dwijayanti. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* ; Jurnal. Jakarta.

Bernardin & Russel. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.

Effendi, Onong Uchjana. 2012. *Ilmu, Teori & Filsafat Komunikasi*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia*, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.

Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ktujuh Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Husein Umar. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, Penerbit PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.

Mathis, Robert L dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Salemba Empat.

Muliati. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah* ; Jurnal. Universitas Tadulako.

M. Abdul Kholil. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung*; Jurnal. Universitas Riau.

Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Panggabean, M.S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.

Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.

Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YPKN.

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. CV. Alfabeta.

Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

