

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUSUMAHADI SANTOSA JATEN, KABUPATEN KARANGANYAR

Dian Puspita Rini¹⁾, Doni Mardiyanto²⁾

^{1), 2)}Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

Email : dianp9173@gmail.com¹⁾, hlc.donsmart@gmail.com²⁾

Abstract

In the face of competition in the global era, companies are charged to work more efficiently and effectively, increasing competition causes companies to be charged to be able to increase competitiveness in order to maintain company's survival. This study have to determine the effect of work discipline, work environment and compensation the performance of employees in PT. kusumahadi santosa jaten, karanganyar, both partially and simultaneously.

The research is a quantitative research. Secondary data obtained from library research and primary data obtained from questionnaires and interviews. The population of this research is 68 employees taken 10 % of the total number of 686 employees in PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar. The data is tested by multiple linear regression test, t-test, F-test and determination test.

The result of the study are: 1) work discipline has a positively influences and significantly to the performance of the employees of PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar, 2) work environment has a negative and not significant effect on the performance of employees of PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar, 3) compensation not significantly influence the performance of the employees of PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar. 4) work discipline, work environment and compensation simultaneously have a significant influence on the performance of employees of PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Compensation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif, mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan serta dapat mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusia dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat

mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja para karyawan sangat penting dan merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang harus dibentuk melalui kebiasaan, selain itu disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin.

Adanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan akan membuat peningkatan kinerjanya menjadi lebih mudah untuk dicapai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan dan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, karena lingkungan kerja yang tidak baik merupakan beban tambahan bagi karyawan.

Kompensasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika sebuah kinerja itu dihargai dengan sebuah kompensasi maka kepuasan karyawan akan tercapai. Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka prestasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting untuk organisasi itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan agar organisasi dapat mempertahankan sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA
Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti (Nama, Th) | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------------------|--|--|--|
| 1. | Safitriani (2016) | Pengaruh disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kab. Jeneponto. | (X ₁) Disiplin (Y) Kinerja | Menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kab. Jeneponto. |
| 2. | Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015) | Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta | (X ₁) Disiplin (X ₂) Motivasi (Y) Kinerja | Menghasilkan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta. |
| 3. | Faizal Herdinawan (2018) | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan. | (X ₁) Disiplin (X ₂) Motivasi (X ₃) Lingkungan (Y) Kinerja | Menghasilkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dr. Sayidiman Magetan. |
| 4. | Mersa Candra Pratama (2016) | Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung | (X ₁) Lingkungan (X ₂) Stres (Y) Kinerja | Menghasilkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPD Provinsi Lampung. |
| 5. | Ayu Desi Indrawati (2015) | Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar. | (X ₁) Beban (X ₂) Kompensasi (Y) Kepuasan | Menghasilkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sedangkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar. |
| 6. | Anita Rukmini (2019) | Analisis pengaruh kompensasi, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ICC INDONESIA di Jakarta Utara. | (X ₁) Kompensasi (X ₂) Stres (X ₃) Konflik (Y) Kinerja | Menghasilkan bahwa kompensasi, stres kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. ICC INDONESIA di Jakarta Utara. |

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ho: $\beta_1 = 0$: Diduga disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar.

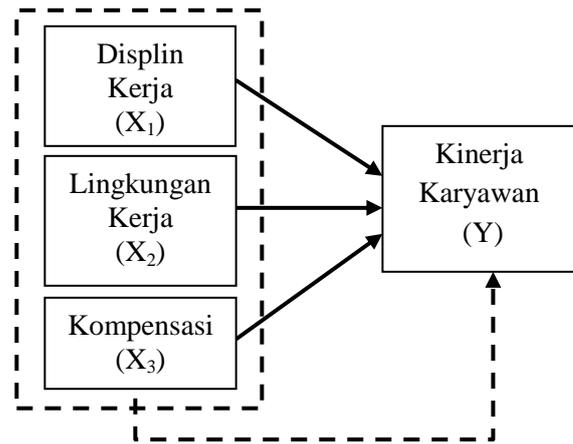
H_a: $\beta_1 \neq 0$: Diduga disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar.

2. Ho: $\beta_2 = 0$: Diduga lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

- $H_a: \beta_2 \neq 0$: Diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar.
3. $H_o: \beta_3 = 0$: Diduga pemberian kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar.
- $H_a: \beta_3 \neq 0$: Diduga pemberian kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar.
4. $H_o: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$: Diduga disiplin kerja, lingkungan kerja dan pemberian kompensasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar.
- $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$: Diduga disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pemberian kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar.

Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui dan memperjelas, khususnya dalam memahami proses pemecahan masalah yang akan menjadi objek penelitian maka, perlu disusun suatu kerangka pemikiran. Adapun kerangka pemikiran tersebut digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- Variabel Independen X_1 : Disiplin Kerja
 X_2 : Lingkungan Kerja
 X_3 : Pemberian Kompensasi
- Variabel Dependen Y : Kinerja karyawan
- ▶ : Parsial
 - - - - -▶ : Simultan

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dalam penelitian ini bermaksud menganalisis pengaruh variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja para karyawan pada PT. Kusumahadi Santosa di Jaten, Karanganyar baik secara parsial maupun secara simultan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi tingkat disiplin seseorang dapat meningkatkan kinerja, dan sebaliknya semakin rendah tingkat disiplin seseorang maka dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga faktor pendukung kinerja karyawan, dimana kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya, kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat yaitu terciptanya suasana yang hangat dan ceria, area kerja bersih, persahabatan antar pekerja, serta kenyamanan akan membuat manajemen menjadi lebih baik lagi. Kompensasi adalah faktor yang sangat sensitif karena kompensasi adalah pendukung untuk semangatnya kinerja

karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Besarnya Populasi

Menurut Sugiyono dalam Doni Bachtiar (2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada umumnya kita melakukan penelitian perlu di perhatikan beberapa faktor atau pertimbangan antara lain : waktu, tenaga dan biaya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Kab.Karanganyar sebanyak 686 karyawan.

Besarnya Sampel

Sampel pada dasarnya adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono dalam Doni Bachtiar, 2011). Apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sebagai sampel penelitian, jika subyeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25%. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil jumlah sampel sebanyak 10% dari populasi yaitu sebanyak 68 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner dan wawancara, sedangkan data sekunder dari riset kepustakaan, yang kemudian kedua sumber data tersebut dikolaborasikan untuk menemukan suatu solusi pada permasalahan yang diteliti.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Disiplin Kerja (X_1)

Menurut Ardana, dkk dalam Trisno (2014) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Adapun indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin waktu
- b. Inisiatif dan kreatif

- c. Taat pada peraturan perusahaan
- d. Perilaku pekerja
- e. Tanggung jawab
- f. Sikap

Lingkungan Kerja (X_2)

Menurut Sunyoto dalam Puspasari, W.A (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain- lain. Adapun indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat pencahayaan/penerangan
- b. Pewarnaan ruangan
- c. Kebersihan
- d. Suhu/udara
- e. Keamanan
- f. Kebisingan
- g. Tata ruang kerja
- h. Hubungan karyawan dengan pimpinan
- i. Serta hubungan antar karyawan

Pemberian Kompensasi (X_3)

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan dalam Leonard Adhi, 2017). Adapun indikator kompensasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Gaji/upah
- b. Insentif/bonus
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas kantor
- e. Proteksi
- f. Kompensasi pelengkap
- g. Asuransi

Kinerja (Y)

Menurut Sedarmayanti dalam Doni Bachtiar (2011) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Tanggung jawab
- d. Kerjasama
- e. Inisiatif.

Teknik Analisis Data

Uji instrument penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (disiplin kerja, lingkungan kerja dan pemberian kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) digunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan instrument dalam mengukur variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, pemberian kompensasi dan kinerja karyawan. Keputusan mengenai butir item yang dinyatakan valid dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir item tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi dari instrument penelitian. Artinya alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Adapun hasil uji reliabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dari table 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Alpha Cronbach | Kriteria | Keterangan |
|----------------------|----------------|--------------------------------------|------------|
| Disiplin Kerja | 0,851 | Alpha Cronbach $> 0,6$ maka reliabel | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,774 | | Reliabel |
| Pemberian Kompensasi | 0,627 | | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,642 | | Reliabel |

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa semua instrumen yang digunakan untuk variabel dalam penelitian ini reliable, sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh

antara disiplin kerja, lingkungan kerja, pemberian kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11.609 | 4.184 | | 2.775 | .007 |
| | Disiplin Kerja | .630 | .115 | .619 | 5.459 | .000 |
| | Lingkungan Kerja | -.138 | .113 | -.177 | -1.223 | .226 |
| | Pemberian Kompensasi | .180 | .101 | .240 | 1.789 | .078 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Print Out SPSS

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,609 + 0,630X_1 - 0,138X_2 + 0,180X_3$$

Artinya:

- Nilai a (konstan) = 11,609, konstan bertanda positif artinya bahwa pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pemberian kompensasi adalah positif. Jika disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pemberian kompensasi diperbaiki akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Nilai $\beta_1 = 0,630$, bernilai positif artinya variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga apabila disiplin kerja ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan kinerja.
- Nilai $\beta_2 = -0,138$, bernilai negatif artinya bahwa apabila tidak ada persepsi terhadap variabel lingkungan kerja akan dapat menurunkan kinerja karyawan.
- Nilai $\beta_3 = 0,180$, bernilai positif artinya variabel pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang positif sehingga apabila pemberian kompensasi diperbaiki akan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yang dapat dilihat dari perbandingan nilai signifikansi terhadap nilai kesalahan α . Dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai

$< \alpha$, dan penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 11.609 | 4.184 | | 2.775 | .007 |
| Disiplin Kerja | .630 | .115 | .619 | 5.459 | .000 |
| Lingkungan Kerja | -.138 | .113 | -.177 | -1.223 | .226 |
| Kompensasi | .180 | .101 | .240 | 1.789 | .078 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Print Out SPSS

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar.

Mengingat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,459 > 1,998$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar. Nilai t_{hitung} positif artinya berpengaruh positif, yaitu jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar.

Mengingat $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,223 < 1,998$) dan signifikansi $> 0,05$ ($0,226 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar. Nilai t_{hitung} negatif artinya jika keadaan lingkungan kerja menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

3. Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar.

Mengingat $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,789 < 1,998$) dan signifikansi $> 0,05$ ($0,078 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa

Jaten, Karanganyar, artinya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak menentukan semakin baik atau tidaknya kinerja karyawan tersebut.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan antara variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, pemberian kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar). Hasil Uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 439.286 | 3 | 146.429 | 15.478 | .000 ^b |
| Residual | 605.464 | 64 | 9.460 | | |
| Total | 1044.750 | 67 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Mengingat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,478 > 2,748$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti disiplin kerja, lingkungan kerja dan pemberian kompensasi secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi/persentase sumbangan dari seluruh variabel independen (X_1, X_2, X_3) yang terdapat dalam model regresi terhadap model regresi variabel dependen (Y). dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .648 ^a | .420 | .393 | 3.076 | 1.837 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil analisis data dengan bantuan computer program SPSS, maka diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) yang dilihat pada tabel *Adjusted R Square* sebesar 0,393, maka dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja dan pemberian

kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar sebesar 39,3 % sedangkan sisanya sebesar 60,7 %.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar. Hal ini dapat terbukti dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,459 > 1,998$ serta signifikansi yaitu $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$).
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar. Hal ini dapat terbukti dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-1,223 < 1,998$ serta signifikansi yaitu $> 0,05$ ($0,226 > 0,05$).
3. Pemberian kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar. Hal ini terbukti dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,789 < 1,998$ serta signifikansi yaitu $> 0,05$ ($0,078 > 0,05$).
4. Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pemberian kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa Jaten, Karanganyar. Hal ini terbukti dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,478 > 2,748$) serta signifikansi yaitu $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis ingin menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan bagi perusahaan diharapkan lebih fokus pada penerapan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja lebih dipengaruhi oleh hubungan sesama rekan kerja dan hubungan dengan pimpinan. Dengan menciptakan suatu hubungan yang baik bagi pimpinan maupun sesama rekan kerja dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik bagi karyawan misalnya membangun komunikasi yang baik sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan semakin memperluas penelitian dengan melakukan penelitian yang serupa pada tempat atau lokasi yang berbeda dengan menambahkan penggunaan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi, Leonard. 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Munjul Klaten Jawa Tengah*. Skripsi Diterbitkan. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Bachtiar, Doni. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama Di Klaten*. Skripsi Diterbitkan. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Herdiawan, Faizal. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan*. Skripsi Diterbitkan. Surakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Surakarta.
- Indrawati, Ayu Desi. 2015. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar*. Skripsi Diterbitkan. Bali: Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Udayana Bali.
- Pratama, Mesra Candra. 2016. *Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung*. Skripsi Diterbitkan. Bandar Lampung: Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Lampung.
- Puspitasari, W.A. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Surakarta*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta.
- Rukmini, Anita. 2019. *Analisis pengaruh kompensasi, stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ICC INDONESIA di Jakarta Utara*. Skripsi Diterbitkan. Surakarta: Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Safitriani. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Di Kab.Jeneponto*. Skripsi Diterbitkan. Makassar: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
- Sanjaya, M.T.R. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Skripsi Diterbitkan. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Trisno. 2014. *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Woojin Tech Busan Korea Selatan*. Skripsi Diterbitkan. Bandung: Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Komputer Indonesia.