

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim

Riswanda Imawan Firdaus⁽¹⁾

Program Studi Manajemen S1
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik
Alamat e-mail : 1imawanr21@gmail.com

Roziana Ainul Hidayati⁽²⁾

Program Studi Manajemen S1
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik
Alamat e-mail : 2roziana@umg.ac.id

ABSTRAK

Pada era modern yang terus berkembang saat ini, globalisasi dan dampaknya menjadi tantangan yang harus kita hadapi agar dalam menjalankan sebuah bisnis atau usaha dapat terus bertahan maka harus menyesuaikan diri bahkan terbiasa dengan perubahan-perubahan yang sedang terjadi sekitar lingkungan. Salah satu sumber daya paling penting pada sebuah perusahaan merupakan manusia. Organisasi pada umumnya harus mempunyai SDM yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaannya agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuan. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Moya Kari Wira Jatim. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu data berasal langsung dari responden. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kinerja.

ABSTRACT

The background of this research is that in the modern era that continues to develop today, globalization and its impacts are challenges that we must face so that in running a business or business to survive, we must adapt and even get used to the changes that are happening around the environment. One of the most important resources in an organization is people. Organizations in general must have human resources who have the ability and skills to do their jobs in order to help the company achieve its goals. The population in this study were the employees of PT Moya Kari Wira Jatim. The sample selection in this study used a non-probably sampling technique, especially the saturated sample, namely the data came directly from the respondents. The method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that work discipline has a positive and significant effect on performance variables, the environment has no significant effect on employee performance, and compensation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: work discipline, work environment, compensation, performance.

PENDAHULUAN

Organisasi memiliki sumber daya yang *tangible* dan *intangible* misalnya seperti keuangan, ilmu pengetahuan dan teknologi, dan tenaga kerja. Salah satu sumber daya paling penting pada sebuah perusahaan merupakan manusia. Perusahaan pada umumnya harus mempunyai SDM yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaannya agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuan. SDM yang memiliki kemampuan dan keterampilan bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang baik agar dapat memberikan kinerja yang maksimal sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. kinerja merupakan hasil dari kualitas kerja dan kuantitas kerja yang dilakukan karyawan untuk memenuhi tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada perusahaan, Mangkunegara (2013:67).

Menurut Sutrisno (2014:151) kinerja adalah hasil pekerjaan yang didapatkan karyawan atas kontribusi dalam pekerjaannya. Menurut Sinambela (2017:481) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang disebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan dan tidak menyalahi aturan.

Perusahaan dalam menjalankan proses bisnisnya diperlukan karyawan yang memiliki kompetensi yang bagus agar tujuan dapat tercapai karena karyawan merupakan penggerak utama dari seluruh proses kerja yang ada di sebuah perusahaan. Perusahaan PT Moya Kasri Wira Jatim mempunyai tanggung jawab untuk memelihara SDM dengan baik supaya karyawan bekerja optimal, oleh karena itu perusahaan harus memahami apa yang perlukan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Perusahaan dapat menilai kinerja setiap karyawan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Perusahaan PT Moya Kasri Wira Jatim memiliki beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawannya, yaitu ketaatan, prestasi kerja, kemampuan, kerja sama, efektifitas dan efisiensi kerja. dari beberapa indikator tersebut dapat dilihat mana yang masih belum mencukupi target sehingga dapat dilakukan evaluasi untuk kedepannya.

Penyebab dari penurunan kinerja karena karyawan yang masih belum mencukupi pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Kasmir (2016:189) penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yaitu: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi.

Alasan peneliti memilih PT Moya Kasri Wira Jatim untuk lokasi penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara X dengan Y yaitu kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014:86) disiplin kerja adalah kemauan dan kesediaan seseorang karyawan untuk mengikuti standar peraturan yang telah ditetapkan dan diberlakukan di perusahaan. Disiplin kerja yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap kewajibannya dalam bekerja. Mangkunegara (2013: 129) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat dipahami sebagai fungsi manajemen yang bertujuan untuk memperkuat sebuah organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan orang untuk mengikuti segala aturan dan tata tertib yang ada diperusahaan.

Dari pendapat ahli diatas bahwa disiplin kerja adalah pelaksanaan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi dan upaya organisasi perusahaan untuk melaksanakan atau menjalankan peraturan yang harus ditaati oleh seluruh karyawan baik atasan maupun bawahan.

Disiplin kerja mempunyai beberapa macam bentuk. Menurut Mangkunegara (2015:129) terdapat dua bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan cara agar seorang karyawan untuk taat dan patuh terhadap instruksi dan aturan bekerja yang dibuat oleh organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk mencegah karyawan untuk tidak melanggar peraturan dan menciptakan karyawan yang disiplin.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan cara agar karyawan tergerak dengan menyepakati sebuah tata tertib dan memerintahkan agar menaati tata tertib sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan. Untuk memperbaiki disiplin ini, karyawan yang melanggar aturan harus dihukum sesuai aturan yang berlaku. Tujuan dari sanksi ini adalah untuk mengoreksi karyawan yang melanggar peraturan.

Sedangkan menurut Hartatik (2018:190) macam-macam disiplin kerja terdiri dari :

1. Disiplin diri, perilaku disiplin diri yang harus dilaksanakan untuk kebaikan organisasi.
2. Disiplin kelompok, disiplin ini diperlukan dalam organisasi supaya tujuan organisasi dapat dicapai.
3. Disiplin preventif, disiplin yang dilakukan untuk mendorong pegawai menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan.
4. Disiplin korektif, disiplin yang diterapkan untuk mengatasi pelanggaran peraturan dan mencegah pelanggaran lebih lanjut.
5. Disiplin progresif, memberikan hukuman terhadap pelanggaran yang berkali-kali dilakukan. Hal ini akan dijadikan evaluasi agar tidak menerima hukuman lebih berat lagi

Menurut Sutrisno (2014: 194) ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai, yaitu: menaati aturan waktu, menaati peraturan dasar dan menaati standar operasional prosedur (SOP).

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:25) menerangkan jika lingkungan kerja sebagai tempat berkumpulnya sekelompok orang yang dengan fasilitas yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misinya. Menurut Nitisemito (2014:3) lingkungan kerja merupakan tempat berlangsungnya aktivitas dan menjadi sumber pertanggung jawaban bagi karyawan. Menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan

Kesimpulan dari beberapa definisi diatas, lingkungan kerja merupakan suasana kondisi ditempat para karyawan bekerja dimana fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan para karyawan harus dilengkapi dengan begitu para karyawan bisa bekerja secara efektif dan efisien sehingga pekerjaan yang dibebankan terlaksana dengan baik tanpa ada kesalahan.

Menurut Sedarmayanti (2017:21), lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah sekumpulan keadaan fisik yang berada di sekeliling tempat bekerja dan secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pekerja. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua, yaitu:
 - a. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti meja dan kursi, tempat kerja dan tempat lainnya.
 - b. Lingkungan kerja secara umum juga dapat didefinisikan sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, cahaya, kebisingan, bau yang tidak sedap, warna, dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berhubungan dengan hubungan kerja antar rekan kerja atau atasan dengan bawahan.

Menurut Wibowo (2016: 65) menjelaskan jika lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dapat dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan internal

Lingkungan internal adalah bagian yang ada di dalam perusahaan.

2. Lingkungan eksternal

Lingkungan eksternal terdiri dari komponen-komponen yang ada di luar organisasi. Sifat lingkungan eksternal yang terus berubah menuntut perusahaan untuk selalu beradaptasi untuk menyesuaikan dengan lingkungan yang terus berubah setiap saat.

Menurut Sedarmayanti (2017:60) ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja, yaitu: perlengkapan, suasana kondusif dan hubungan kerja.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017: 118), kompensasi merupakan segala penghasilan dalam bentuk uang atau barang yang diterima pekerja secara langsung atau tidak langsung untuk imbalan atas pekerjaannya yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Darma dan Supriyanto (2017: 71), kompensasi dijelaskan sebagai sesuatu yang diterima karyawan, dalam bentuk finansial atau non finansial, sebagai imbalan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Widodo (2015:153) kompensasi merupakan suatu balas jasa atau bentuk pembayaran berupa tunjangan dan insentif untuk memberi motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kesimpulan dari definisi para ahli di atas bahwa kompensasi adalah kemampuan dan tanggung jawab perusahaan untuk memberikan balas jasa kepada karyawannya dalam melaksanakan tugas dan untuk menghargai kinerja mereka

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain:

1. Ikatan kerja sama

Dengan adanya kompensasi maka kerjasama antara atasan dan bawahan akan terjalin dengan baik.

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memuaskan kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3. Pengadaan efektif

Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan maka lebih mudah menemukan karyawan yang memenuhi syarat.

4. Motivasi

Jikan gaji dan bonus yang diberikan besar makan atasan akan lebih mudah memotivasi bawahan.

5. Stabilitas karyawan

Dengan pemberian kompensasi yang dirasa adil dan merata makan stabilitas kerja karyawan akan terjamin.

6. Disiplin

Pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan pegawai bisa memiliki kedisiplinan yang baik

7. Pengaruh serikat pekerja

Dengan pemberian kompensasi yang adil dan merata, pengaruh serikat ppekerja dapat dikurangi dan karyawan akan fokus ke pekerjaannya.

8. Pengaruh tenaga kerja

Jika skema kompensasi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, tidak akan ada tuntutan dari pekerja.

Menurut Nawawi (2016:316) terdapat beberapa jenis kompensasi diantaranya adalah:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung balas jasa atau biasa disebut upah atau gaji yang dibayarkan secara berkala berdasarkan jangka waktu tertentu. Upah juga didefinisikan sebagai pembayaran tunai yang diterima pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka. Kompensasi langsung disebut juga dengan gaji maupun upah yang diterima pekerja setiap bulannya atau setiap minggunya atau setiap jam nya.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian tunjangan tertentu atau tunjangan lain kepada pekerja di samping gaji atau gaji tetap, yang dapat berupa uang atau barang, seperti THR dan bonus.

3. Insentif

Insentif adalah imbalan yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktif dalam bekerja.

Menurut Simamora (2015:44) terdapat beberapa indikator disiplin kerja yaitu: gaji atau upah, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Kinerja

Menurut Sinambela (2017:481) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok pekerja di dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan dan tidak menyalahi aturan. kinerja merupakan hasil dari kualitas kerja dan kuantitas kerja yang dilakukan karyawan untuk memenuhi tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada perusahaan, Mangkunegara (2013:67). Menurut Sodikin (2017:130) kinerja adalah rangkaian yang strategis, menyeluruh dan terpadu untuk melakukan tinjauan dan evaluasi berkala terhadap kinerja setiap orang.

Kesimpulan dari pendapat beberapa ahli diatas bahwa kinerja adalah keseluruhan dari hasil pekerjaan yang dipercayakan kepada karyawan guna mencapai tujuan perusahaan atau orang itu sendiri. Melakukan pekerjaan dengan baik berarti karyawan tersebut bertanggung jawab atas apa yang telah dipercayakan kepadanya.

Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Kompetensi terdiri dari keterampilan, pengetahuan dan IQ, oleh karena itu jabatan yang diberikan harus sesuai dengan jenjang pendidikan agar dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai sikap yang dimiliki pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. karyawan akan menunjukkan nilai-nilai positif dan negatif terhadap situasi kerja dan semua itu dapat menunjukkan seberapa tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki oleh pimpinan dan karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2015:75) ada 5 indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGN HIPOTESIS

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Disiplin kerja yang baik menggambarkan bentuk tanggung jawab seseorang atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Masalah disiplin kerja sangat penting dalam segala aktivitas

manusia, dan paling utama untuk peningkatan kinerja dan kualitas kerja. Menurut Sinambela (2016:332) disiplin kerja sangat penting bagi pertumbuhan organisasi dan berguna untuk melatih pekerja agar mengikuti peraturan, prosedur dan praktik sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Untuk menjaga disiplin kerja dengan baik, karyawan harus menyadari pentingnya aturan yang ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Wairooy (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina (Persero), Tbk. Dengan demikian, hubungan antara disiplin kerja (X1) dan kinerja (Y) adalah bersifat positif.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

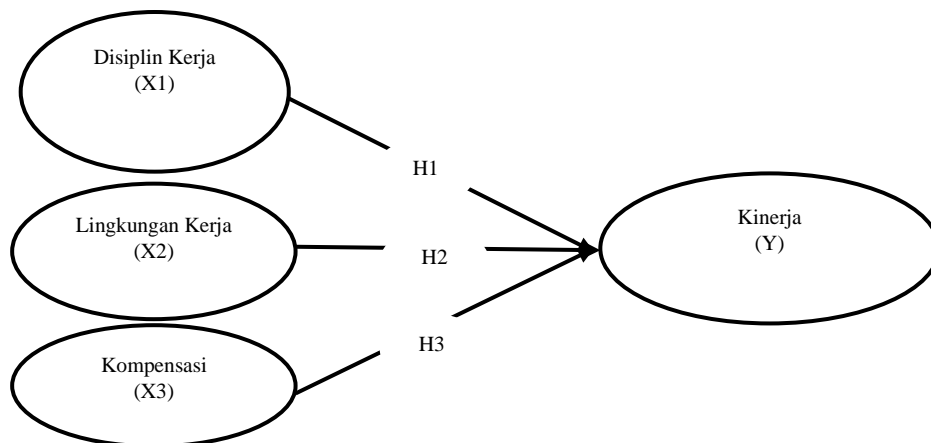
Gibson (2014:110) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain pencahayaan, sirkulasi udara dan kebersihan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan manfaat yang baik juga bagi para karyawan, dimana karyawan akan lebih merasa nyaman dan aman dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dan dapat bekerja secara maksimal, dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dan kurang memadai akan berdampak pada kinerja karyawan karena memiliki semangat kerja yang rendah sehingga dapat mengganggu proses oprasional perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Dori Mittra Candana (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Incasi Raya Muaro Sakai. Artinya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dan lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y)

Menurut Sinambela (2016:217) jika kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa sepadan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kompensasi dianggap tidak sepadan maka kinerja karyawan akan menurun. Kompensasi dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik karena dengan diberikan kompensasi yang sepadan karyawan akan merasa termotivasi dan semangat untuk bekerja, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan karena kurangnya motivasi dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basuki dan Puspita (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non medis di RSIA YK Madira Palembang.



HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim
- H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim
- H₃ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif dipakai untuk penelitian ini. Populasi merupakan suatu wilayah umum yang terdiri atas objek/subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipahami dan dari situ ditarik kesimpulan (Sugiyono 2019:126). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. Menurut Sugiyono (2019:127) sampel merupakan salah satu dari sejumlah ciri yang dimiliki oleh suatu populasi. Teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah teknik sampling jenuh. Sugiyono (2019:84) menjelaskan bahwa sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel karena populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Untuk Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Gambaran data atau sampel

Responden yang ada dipenelitian ini adalah karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim yang memiliki jumlah 52 orang yang terbagi dalam beberapa jenis divisi. Metode yang dipakai adalah teknik sampling jenuh. Selama penyebaran kuisioner dengan responden adalah keseluruhan dari populasi.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, bahwa nilai residual regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal dengan nilai signifikan 0,987. Dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka model regresi yang digunakan tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan menunjukkan nilai, VIF yang cukup kecil, yaitu variabel disiplin kerja $1,228 < 10,00$, variabel lingkungan kerja $1,702 < 10,00$ dan variabel kompensasi $1,194 < 10,00$, yang artinya nilai tersebut semuanya berada dibawah 10 dan nilai *tolerance* dari variabel disiplin kerja adalah $0,814 > 0,10$, variabel lingkungan kerja $0,932 > 0,10$ dan variabel kompensasi $0,837 > 0,10$ yang artinya semua nilai lebih dari 0,10. Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0,652 > 0,05$, variabel lingkungan kerja $0,684 > 0,05$ dan variabel kompensasi $0,349 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa didalam model regresi yang digunakan dalam

penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1 regresi linier berganda

Model	Unstandardized coefficients	Signifikan
<i>Constant</i>	-1,823	0,618
Disiplin Kerja	1,317	0,000
Lingkungan Kerja	0,208	0,369
Kompensasi	0,261	0,025

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut diatas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = -1,823 + 1,317 (X_1) + 0,208 (X_2) + 0,261 (X_3) + e$$

Dari hasil uji regresi linier berganda ditemukan variabel yang paling berpengaruh yakni X1 Disiplin Kerja. Dan hanya variabel Lingkungan Kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Determinasi (R square)

Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh nilai *Adjusted R² Square* sebesar 0,888 yang artinya sebanyak 88 % variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel terikat. Dan 12 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar beberapa variabel pada penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial telah diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $0,000 < 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Wairooy (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial telah diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $0,369 > 0,05$. Hal ini berarti lingkungan kerja tidak mempengaruhi dan tidak begitu berdampak banyak pada kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim meskipun perlengkapan yang disediakan memadai, suasana perusahaan yang kondusif serta hubungan kerja yang harmonis tidak akan berdampak pada kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dea dkk (2020), lingkungan kerja bukan satu-satunya faktor pendorong terjadinya peningkatan kinerja pada karyawan. Lingkungan kerja dianggap sebagai faktor external diri seorang karyawan sehingga faktor lingkungan baik itu lingkungan fisik atau non fisik tidak dapat secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja pada seorang karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial telah diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $0,025 < 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai kompensasi maka semakin tinggi kinerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Basuki dan Puspita (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sinambela (2016:217) apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa adil oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kompensasi dianggap tidak adil maka kinerja karyawan akan menurun.

PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini yang didapatkan dari jawaban yang diperoleh dari responden yaitu disiplin kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim, sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan acuan untuk pihak PT Moya Kasri Wira Jatim dalam meningkatkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini diperoleh bahwa nilai disiplin kerja memiliki koefisien regresi terbesar, yaitu 1,317. Sedangkan untuk peneliti kedepan diharapkan agar memperluas penelitian ini dalam beberapa aspek, baik dengan menambahkan variabel, penentuan sampel yang berbeda ataupun dengan menggunakan alat pengujian yang berbeda

Berdasarkan uji determinasi Adjusted square R yang terbentuk adalah 88 %, artinya variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 88% terhadap variabel terikat dan sisanya 12 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Wairooy, (2017), “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero)”, Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Vol. 4, No. 1
- Alex, Nitisemito., 2014, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Pustaka setia, Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara, , 2013, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. “*Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Boby Andhika Pratama (2020), “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dream Tour & Travel Surabaya”. Volume 9. No 1
- Darma, P. S. dan A.S.Supriyanto. 2017. *The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance. Management and Economics Journal 1* (1): 69-78.
- Dori Mittra Candana 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan”. Vol. 7, No. 1
- Gibson et al., 2012, “*Organisasi dan Manajemen*”, Edisi ke empat, Erlangga, Jakarta.
- Gita Dea , Ocky Sundari, Johnson Dongoran (2020) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga”. Volume 4, Number 1

- Hadari Nawawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada Yogyakarta.
- Hartatik, Puji, Indah, 2018, “*Sumber Daya Manusia*”, Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori dan Praktik)*”-Cetakan Kesatu. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rahmad Basuki dan Riska Puspita S (2018). “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang”. Volume 3 Nomor 1
- Sedarmayanti. 2017. “*Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*”. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, Lijan, Poltak, 2016, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sodikin, Dikdik, Djaka P, Suhenda A, 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Salemba Empat, Jakarta
- Suiyono, P. D. (2019). “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan r & d* (2 ed). (M. Dr. Ir. Sutopo. S.pd., Ed) Yogyakarta: ALFABETA
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. “*Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*”, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang, 2013, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, CAPS, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi, 2014, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan Ke-6, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta
- Wibowo, 2016. “*Manajemen Kinerja*”, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widodo, Suparno, 2015. “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Pustaka Pelajar, Yogyakarta