

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT METRO INTI PURNAMA

Aditya Nur Rahman, Amat Pintu Batu Silalahi, M.M., Dhiyan Septa Wihara, M.M.
Universitas Nusantara PGRI Kediri Jalan K.H. Ahmad Dahlan 76, Mojoroto, Kota Kediri,
Jawa Timur, Indonesia 64112

adityanurrahman466@gmail.com, amatpintubatu@gmail.com, dhiyansept@unpkediri.ac.id

Abstract

The problems in this research are : (1) Do the variables discipline, work environment and compensation have partial effect to employee performance. (2) Do the variables discipline, work environment and compensation have simultaneous effect on employee performance. Collection techniques in this research using questionnaire. With independent variables discipline, work environment, and compensation, while dependent variables is employee performance. The approach used in research is quantitative approach. In this research the population is 55 employees and sample is 35 employees, analysis techniques used in this research include descriptive analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear analysis, t test and F test. Conclusions in this research that partially (t test) shows discipline (x1), work environment (x2), compensations (x3) which have significant influence employee performance (Y). simultaneously (F test) shows independent variables (discipline, work environment, and compensation) have significant effect to employee performance.

Keywords: discipline, work environment, compensation

Abstrak

Permasalahan penelitian ini adalah : (1) Apakah variabel disiplin lingkungan kerja serta kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. (2) Apakah variabel disiplin, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Data penelitian ini didapatkan menggunakan kuesioner. Dengan variabel bebas disiplin, lingkungan kerja dan kompensasi, dengan variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang ada sebanyak 55 karyawan dan sampel yang dipilih sebanyak 35 karyawan, teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji t, dan uji F. Kesimpulannya adalah secara parsial (uji t) menunjukkan menunjukkan variabel disiplin (x1), lingkungan kerja (x2), kompensasi (x3) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan (uji F) menunjukkan variabel bebas (disiplin, lingkungan kerja, dan kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords: disiplin, lingkungan kerja, kompensasi

PENDAHULUAN

Dunia industri di Indonesia pada saat ini mengalami penambahan jumlah perusahaan dan perkembangan yang pesat, oleh karena itu manajemen perusahaan harus bisa memastikan para karyawannya bekerja dengan optimal ditunjang oleh penerapan peraturan yang merupakan faktor pendukung yang membuat para karyawan bekerja selaras dengan standar kerja perusahaan serta kondisi tempat kerja yang nyaman dan kondusif juga menjadi faktor yang mendukung para karyawan untuk bekerja dengan optimal dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai dengan cepat. Disamping itu imbal balik atas hasil kerja para karyawan juga harus diperhatikan agar para karyawan perusahaan tersebut merasa dihargai hasil pekerjaannya serta diperhatikan kebutuhan hidupnya sehingga para karyawan dapat melakukan tugas dan pekerjaannya dengan optimal yang tentu saja memberikan dampak baik bagi perkembangan suatu perusahaan tersebut.

MSDM (manajemen sumber daya manusia) adalah usaha dalam mengatur individu-individu pada suatu institusi untuk tujuan bersama pada suatu usaha. Seperti yang di kemukakan oleh Edison *et al.* (2017) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Disiplin dapat dilihat dari bagaimana seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat dengan yang diharapkan oleh institusi, seperti pendapat yang dikemukakan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan (Setiawan, 2013). Menurut Burhannudin, et al (2019) disiplin sangat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Mutmainah (2017) yang mengatakan disiplin tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan tempat mereka melakukan pekerjaan atau lingkungan kerja para karyawan juga tidak kalah penting diperhatikan manajemen atau atasan supaya para karyawan bisa bekerja dengan nyaman. Hal ini selaras dengan penelitian Muliati (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian Oki, et al (2017) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja tersebut yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Yuniarsih & Suwatno, 2011;125). Hasil dari penelitian Muliati (2019) mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Oki, et al (2017) yang mengatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja memaparkan seberapa baik karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya, seperti menurut Rivai (2006), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika

METODE

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik penelitian ini menggunakan teknik penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*). Lokasi dilakukannya penelitian ini adalah PT Metro Inti Purnama Telajung Bekasi Jawa Barat bertempat di Jl. Raya Bekasi Km 28 Bekasi Barat. Adapun alasan peneliti memilih tempat tersebut karena di tempat ini peneliti menemukan persoalan yang perlu diselesaikan dan sesuai dengan topik atau fokus penulis dalam penelitian ini, yaitu upaya peningkatan kinerja karyawan dengan pengaruh variabel disiplin, lingkungan kerja dan kompensasi. Sampel penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner). Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji t, dan uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

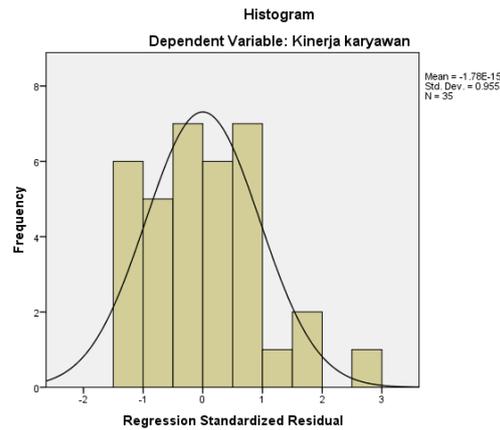
a. Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dapat dilakukan melalui analisis grafik dan analisis statistik.

a) Analisis Grafik

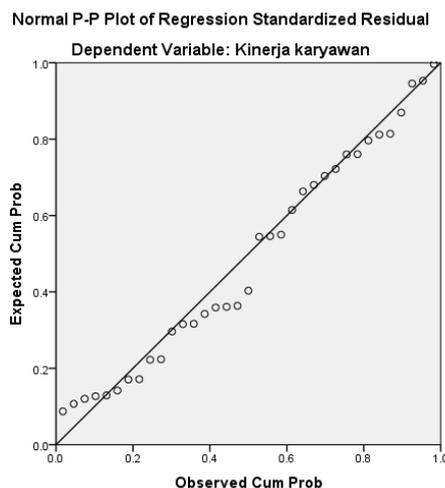
Berikut hasil uji grafik histogram dan grafik *normal probability plot* yang berdasarkan keputusan menurut Ghozali (2011;163), dalam grafik histogram saat data memiliki puncak tempat pada tengah-tengah titik nol terbagi 2 sama besar serta tidak melenceng ke kanan maupun kiri, sehingga model regresi terpenuhi asumsi normalitas kemudian pada grafik *normal probability plot* saat data menyebar disekitaran garis diagonal dan searah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi terpenuhi asumsi normalitasnya.



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

(Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2021)

Berikut hasil uji grafik histogram dari grafik normal *probability plot* dengan dasar pengambilan keputusan. Saat ujung kurva tepat pada titik 0 dan mempunyai sisi yang sama tidak menceng kekiri atau kekanan, dan saat data menyebar disekitar garis diagonal dan searah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi terpenuhi asumsi normalitasnya.



Gambar 2

Uji Normalitas Grafik normal probability plot

(Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2021)

Menurut gambar 2 menunjukkan data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan data tersebar pada sekitar garis diagonal dan searah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi terpenuhi asumsi normalitasnya.

b) Analisis Statistik

Menurut Ghozali (2011;165), uji statistik dapat digunakan menguji normalitas residual uji statistik non-parametik *Kolmogorov Smirnov*. Berikut uji analisis statistik *Kolmogorov-Smirnov test* (K-S) dengan taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Jika nilai *Asymp* signifikan (2-tailed) > 0,05 maka H_0 ditolak sehingga data distribusi normal di paparkan pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	1.99992259
Most Extreme	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.48
Test Statistic		-.100
Asymp.Sig.(2-tailed)		.030 ^c

a. Test distribution is normal

b. Calculated from data

c. Lilliefors Significance Correction

(Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2021)

Analisis statistik bisa dilihat dari tabel 1, nilai signifikan *Unstandardized Residual* 0,030, nilai tersebut lebih besar dibanding taraf signifikan yang ditetapkan, sebesar 0,05 atau 5%. Yang menunjukkan data tersebut terdistribusi normal.

2) Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011;139), uji multikolinearitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi didapati korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Ghozali (2011;139) untuk mencari apakah multikolinieritas di dalam model regresi ditemukan, dengan menggunakan nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). apabila nilai *tolerance* rendah dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF <10. Berikut hasil uji multikolinearitas dari analisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF, ditunjukkan pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	.193	5.261
	Lingkungan Kerja	.166	5.035
	Kompensasi	.108	6.237

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

(Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2021)

Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui variabel disiplin memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,193; 0,166 ; 0,108 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 5,261 ; 5,035 ; 6,237 lebih kecil dari 10, sehingga pada model ini tidak terdapat masalah multikolinearitas, yang memiliki arti antar variabel independen tidak terdapat korelasi.

3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011;110), uji autokorelasi berfungsi menguji apakah pada model regresi linier terdapat korelasi dengan kesalahan pengganggu dalam periode t dengan kesalahan pengganggu dalam periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi pada model tersebut mengalami masalah autokorelasi. Model regresi yang sempurna bebas dari autokorelasi

Berikut ini hasil uji *Durbin-Watson* (DW test) yang nilainya dibandingkan menggunakan nilai signifikansi 5% ditunjukkan pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b		
Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1.686	1.894

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

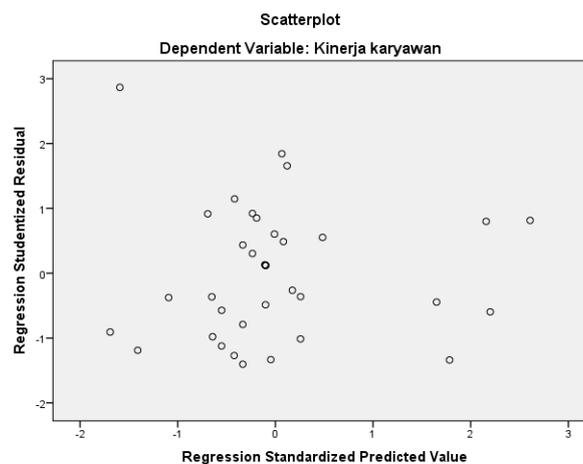
(Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2021)

Menurut Ghozali (2011;111) dengan melihat *Durbin Waston* dengan ketentuan $du < dw < 4-du$ jika nilai DW terletak antara $4 - du$ dan du memiliki arti bebas dari autokorelasi. Menurut tabel diatas nilai DW dihitung lebih besar dari $du = 1,705$ dan kurang dari $4 - 1,705$ ($4-du = 2,295$ atau dapat di lihat pada Tabel 3 yang menunjukkan $du < d < 4 - du$ atau $1,705 < 1,894 < 2,295$, sehingga bebas dari autokorelasi. Hal ini berarti terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

4) Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2011;139), uji heterokedastisitas berfungsi menguji model regresi. Regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar pada atas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka heterokedastisitas tidak terjadi dan model regresi layak digunakan.

Hasil uji heterokedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* di tunjukan pada Gambar 3 dibawah ini :



Gambar 3
Grafik Scaterplots

(Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2021)

Menurut gambar 3 yang ditunjukkan grafik *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar secara acak baik di atas maupun dibawah angka 0 angka pada sumbu Y. Sehingga menunjukkan pada model regresi heterokedastisitas ini tidak terjadi. Berarti dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis statistik dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini yang berguna untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang pengaruh Disiplin (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut hitungan komputer program statistik SPSS v23 didapatkan hasil analisis seperti dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.399	1.198		.333	.041
Disiplin	.153	.198	.055	.468	.043
Lingkungan Kerja	.405	.089	.122	1.134	.000
Kompensasi	.445	.109	.759	6.461	.036

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

(Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel 4 diatas, maka di dapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,399 + 0,153 X_1 + 0,405 X_2 + 0,445 X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan Tabel 4 diatas, sehingga didapatkan persamaan regresi linier berganda diperoleh dari hasil uji analisis yaitu $Y = 2,399 + 0,153 X_1 + 0,405 X_2 + 0,445 X_3 + \epsilon$ Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

1. Konstanta = 2,399
Jika variabel Disiplin (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) = 0, sehingga kinerja (Y) menjadi 2,399
2. Koefisien $X_1 = 0,153$
Setiap penambahan 1 satuan variabel disiplin (X_1), dengan asumsi lingkungan Kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) tetap, sehingga akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,153, Sebaliknya, jika disiplin (X_1) turun 1 satuan dengan asumsi lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kiinerja (Y) sebesar 0,153
3. Koefisien $X_2 = 0,405$
Setiap penambahan 1 satuan variabel lingkungan kerja (X_2) dengan asumsi disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,405. Sebaliknya, jika lingkungan kerja (X_2) turun 1 satuan dengan asumsi disiplin (X_1) dan kompensasi (X_3) tetap tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,405
4. Koefisien $X_3 = 0,445$
Setiap penambahan 1 satuan variabel kompensasi (X_3) dengan asumsi disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tetap tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,445. Sebaliknya jika kompensasi (X_3) turun 1 satuan dengan asumsi disiplin (X_1) dan lingkugan kerja (X_2) tetap tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,445.

c. Pengujian Hipotesis

1) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial menggunakan uji t (pengujian signifikansi secara parsial) mengetahui seberapa jauh disiplin (X_1), lingkungan kerja (X_2), kompensasi (X_3) secara individual terhadap keputusan nasabah (Y).

Berikut hasil pengujian secara parsial menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%

Tabel 5
Hasil Uji t (parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.399	1.198		.333	.041
1 Disiplin	.153	.198	.055	.468	.043
1 Lingkungan Kerja	.405	.089	.122	1.134	.001
1 Kompensasi	.445	.109	.759	6.461	.036

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

(Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2021)

a) Pengujian hipotesis 1

H_0 : $\beta_1 =$ disiplin secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a : $\beta_1 =$ disiplin secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS v23 dalam tabel 5 diperoleh nilai signifikan variabel disiplin adalah 0,041. Hal ini menunjukkan nilai uji t variabel disiplin < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Disiplin secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Pengujian hipotesis 2

H_0 : $\beta_2 =$ lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a : $\beta_2 =$ lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada v23 dalam tabel 5 diperoleh nilai signifikan variabel lingkungan kerja adalah 0,001. Hal ini menunjukkan nilai signifikan uji t variabel lingkungan kerja < 0,05 yang berarti H_0 di tolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian parsial ini adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

c) Pengujian hipotesis 3

H_0 : $\beta_3 =$ kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_3 : $\beta_3 =$ kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS v23 dalam tabel 5 diperoleh nilai signifikan variabel kompensasi adalah 0,036. Hal ini menunjukkan nilai signifikan uji t variabel kompensasi < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian parsial ini adalah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Berikut hasil pengujian menggunakan uji F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%.

Tabel 6
Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1663.855	3	515.618	129.567	.000 ^b
	Residual	288.116	31	2.842		
	Total	1254.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

(Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2021)

Menurut hasil perhitungan SPSS v23 dalam tabel 6 diperoleh nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan nilai signifikan uji F variabel disiplin, lingkungan kerja, dan kompensasi < 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji simultan tersebut adalah disiplin, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2011:97) " koefisien determinasi dalam intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen". Nilai koefisien Determinasi yang kecil memiliki arti kemampuan variabel-variabel independen menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Untuk mengetahui besar presentase variasi variabel terikat yang bisa di jelaskan oleh variabel bebas, maka dicari nilai Adjusted R²

Berikut hasil koefisien determinasi dari keempat variabel bebas yakni adalah disiplin, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Tabel 7
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.809 ^a	.654	.621

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

(Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2021)

Menurut hasil analisis pada tabel 7 memperoleh nilai Adjusted R² sebesar 0,621, yang menunjukkan bahwa disiplin, lingkungan kerja, dan kompensasi menjelaskan kinerja karyawan sebesar 62,1% dan sisanya yaitu 37,9 % dijelaskan pada variabel lain dan tidak dikaji pada penelitian ini.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_1) telah terbukti terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung < t tabel yaitu 0,468 > 2,028 dengan taraf signifikan yaitu 0,043 < 0,05, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian secara statistik membuktikan disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga disiplin memiliki peran erat dalam pengukuran tinggi rendahnya kinerja karyawan. Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Metro Inti Purnama Telajung Bekasi Jawa Barat. Hal ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Singodimedjo (2000) disiplin merupakan sikap kesiapan dan kerelaan seseorang dalam mematuhi serta menaati norma-norma

dan peraturan yang berlaku disekitar. Disiplin yang tepat mempermudah tercapainya tujuan, dan disiplin yang merosot menjadi penghalang dan memperlambat tercapainya tujuan.

Berdasarkan pengujian hipotesis (H_2) menjelaskan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel $1,134 > 2,028$ dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja memiliki peran yang erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Disiplin secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Metro Inti Purnama Telajung Bekasi Jawa Barat. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, (2016;21) bahwa lingkungan kerja yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yakni sebagai alat perkakas dan juga bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana sebagai tempat bekerja/metode kerjanya, dan peraturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan maupun kelompok.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_2) terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel yaitu $6,461 > 2,028$ dengan taraf signifikan yaitu $0,036 < 0,05$, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan kompensasi mempunyai peran yang erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Metro Inti Purnama Telajung Bekasi Jawa Barat. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Yuniarsih & Suwatno (2011;125) imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja tersebut yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan akan menimbulkan semangat tersendiri bagi para tenaga kerja. Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan disiplin dan lingkungan kerja serta kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Uji F diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%. H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan secara umum disiplin dan lingkungan kerja serta kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi adjust R^2 sebesar 0,621 yang berarti 62,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan disiplin dan lingkungan kerja serta kompensasi. Dari presentase yang tergolong tinggi tersebut, namun masih menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 37,9%.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan, sehingga kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut: terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin dan lingkungan kerja serta kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Metro Inti Purnama Telajung Bekasi Jawa Barat. Hal ini berarti semakin disiplin dan lingkungan kerja serta kompensasi yang diberikan oleh pihak PT Metro Inti Purnama Telajung Bekasi Jawa Barat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya pengaruh yang signifikan dengan cara simultan antara disiplin dan lingkungan kerja serta kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Metro Inti Purnama Telajung Bekasi Jawa Barat. Hal ini berarti bahwa disiplin dan lingkungan kerja serta kompensasi yang diberikan oleh pihak PT Metro Inti Purnama Telajung Bekasi Jawa Barat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- (1) Burhannudin, Zainul, M. and Harlie, M. (2019) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin', *Manager : Jurnal Ilmu manajemen*, 3(1), pp. 148–159.

- (2) Ghozali, I. (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- (3) Muliati (2019) 'Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah', *Jurnal Economia*, 2(5), pp. 37–51.
- (4) Mutmainah, N. (2017) 'Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di BNI Syariah KC Semarang', *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 4(5), pp. 179–190.
- (5) Prasetyo Aji, O., Suryoko, S. and Budiatmo, A. (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), pp. 90–111.
- (6) Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- (7) Setiawan, A. (2013) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), pp. 1245–1253.
- (8) Singodimedjo, M. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- (9) Yuniarsih, T. and Suwatno (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.