

## PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GTT KEDIRI

Shinta Faiqotul Janah<sup>1</sup>, Sigit Wisnu Setya Bhirawa<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[shintafaiqotuljanah05@gmail.com](mailto:shintafaiqotuljanah05@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 11/06/2022

Tanggal Revisi : 09/07/2022

Tanggal Diterima : 13/07/2022

### Abstract

*This study aims to determine the effect of compensation, work discipline and work environment on employee performance at CV. GTT Kediri. The method used in this research is quantitative with descriptive and causal research types. The population in this study were all employees in CV. GTT Kediri. The sampling technique was carried out using a saturated sample, with a total of 48 employees as respondents. Data was collected through questionnaires distributed to employees. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis, which was operated through the SPSS 23 program. The results showed that the variables of compensation, work discipline and work environment simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at CV. GTT Kediri. In an effort to improve employee performance, this research can provide input for companies to maintain and make improvements regarding compensation, work discipline and work environment for employees.*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. GTT Kediri. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Populasi penelitian ini ialah semua karyawan pada CV. GTT Kediri. Teknik penelitian ini yaitu sampel jenuh, sebanyak 48 karyawan sebagai responden. Kuesioner yang dibagikan kepada karyawan sebagai pengumpulan data. Analisis data yaitu regresi linier berganda dengan program SPSS 23. Berdasarkan hasil menunjukkan variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. GTT Kediri. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan masukan bagi perusahaan untuk tetap mempertahankan dan melakukan perbaikan mengenai kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap karyawan.

**Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah hubungan yang mengatur atau kontribusi terhadap tenaga kerja supaya lebih efektif dalam membantu tercapainya harapan perusahaan dan karyawan [1]. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan tidak lepas dari cara kerja karyawan dan kinerja yang baik pasti menerima dampak positif untuk kemajuan perusahaan. Dilakukan penelitian ini untuk melihat pengaruh dari kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja pada kinerja karyawan yang ada di dalam CV. GTT Kediri. Karena jika kompensasi yang diberikan sudah seperti, kedisiplinan baik serta lingkungan kerja yang memadai kinerja karyawan pasti juga meningkat. Kinerja ialah pencapaian kerja oleh seseorang karyawan dengan menjalankan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan [2]. Apabila kinerja karyawan itu bagus perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan mudah. Sedangkan, jika kinerja karyawan kurang baik maka perusahaan sulit untuk bisa mencapai tujuannya [3].

Faktor dalam membuat kinerja yang baik yaitu memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerjanya. Kompensasi yaitu penghasilan berupa uang, barang langsung atau tidak yang diberikan perusahaan secara bentuk jasa pekerjaan karyawan [4]. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan berjalan baik, karyawan merasa semangat dan kinerja juga akan meningkat dalam melaksanakan pekerjaannya [5]. Kompensasi finansial diberikan bisa berbentuk gaji pokok dan insentif. Sebaliknya, kompensasi non finansial dapat berupa tunjangan, bonus, *reward* dan program asuransi.

Disiplin kerja tidak kalah penting berarti dalam kemajuan perusahaan, karena dengan adanya disiplin bisa digunakan sebagai semacam bentuk motivasi karyawan untuk mendisiplinkan diri mereka dalam melakukan semua pekerjaan. Disiplin kerja merupakan suatu media yang dipakai para *manager* untuk dapat berkomunikasi terhadap karyawan, supaya bersedia mengubah perilaku dan upaya meningkatkan kesadaran karyawan [6]. Disiplin harus dijalankan dalam perusahaan, karena tanpa bantuan sikap baik dan disiplin perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya.

Faktor eksternal pada disiplin kerja yang dapat mendorong kinerja di perusahaan juga terdapat lingkungan kerja menjadi bagian pendorong produktivitas akan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan yang baik bisa memberi semangat untuk melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja ialah semua yang ada disekitar para pekerja dan yang bisa mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas [7]. Jika, lingkungan di sekitar perusahaan baik maka karyawan juga akan merasa nyaman selama bekerja.

Argumentasi tersebut didukung oleh studi terdahulu. Armansyah mengonfirmasi kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan sig. atas kinerja karyawan [8]. Di sisi lain, menurut Fachreza et al., lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sig. atas kinerja karyawan [9]. Sementara itu, Sidanti mengatakan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan atas kinerja karyawan [10].

## METODE

Pendekatan ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis deskriptif dan kausal. Penelitian deskriptif yaitu untuk mendeskripsikan keadaan dengan adanya kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan seberapa besar dampak yang dirasakan karyawan CV. GTT Kediri. Sedangkan, penelitian kausal guna mengetahui adakah pengaruh kompensasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan di CV. GTT Kediri.

Anggota yang diambil yaitu semua karyawan pada CV. GTT Kediri. Pengambilan sampel yang dipakai yaitu sampel jenuh, dengan jumlah responden 48 karyawan. Penyebaran kuesioner yang dibagi kepada karyawan. Penggunaan sampel jenuh ini dikarenakan jumlah populasi yang ada di CV. GTT Kediri kurang dari 100 karyawan. Oleh karena itu, pengambilan sampel berasal dari semua anggota di CV. GTT Kediri yaitu berjumlah 48 karyawan.

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan agar mendapatkan masukan serta keterangan yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian. Pengumpulan data memakai 2 teknik, yaitu primer dan sekunder. Observasi, wawancara serta penyebaran angket sebagai data primer. Sedangkan, data sekunder melalui media kepustakaan, jurnal penelitian maupun dari internet.

Analisis ini didapat melalui hasil uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian determinan dan uji hipotesis melalui program SPSS 23.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Dalam rangka menilai valid atau tidak suatu angket, bila pernyataan bisa memberi penjelasan diukur dengan kuesioner yang disebarkan. Jika nilai pada perhitungan uji validitas memiliki tingkat sig. 0,05 serta apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih dari  $r_{tabel}$  positif, berarti variabel itu valid. Sedangkan bila  $r_{hitung}$  kurang dari  $r_{tabel}$ , berarti dinyatakan tidak valid. Menurut tabel 1, maka bisa dilihat bahwa nilai  $r$  hitung dari semua item bernilai lebih besar dari  $r$  tabel. Ini menunjukkan bahwa item dalam variabel tersebut valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji ini bisa didapat dari nilai *cronbach alpha*, nilai reliabilitas yang baik yaitu memiliki nilai mendekati angka 1. Dan variabel bisa dikatakan reliabel, bila *alpha* > 0,60. Penelitian ini dilakukan pengukuran dengan program SPSS 23, seperti tabel 2.

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,618	0,284	Valid
	X1.2	0,437	0,284	Valid
	X1.3	0,349	0,284	Valid
	X1.4	0,724	0,284	Valid
	X1.5	0,669	0,284	Valid
	X1.6	0,608	0,284	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,612	0,284	Valid
	X2.2	0,801	0,284	Valid
	X2.3	0,786	0,284	Valid
	X2.4	0,544	0,284	Valid
	X2.5	0,791	0,284	Valid
	X2.6	0,772	0,284	Valid
	X2.7	0,571	0,284	Valid
	X2.8	0,754	0,284	Valid
	X2.9	0,784	0,284	Valid
	X2.10	0,647	0,284	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,656	0,284	Valid
	X3.2	0,712	0,284	Valid
	X3.3	0,684	0,284	Valid
	X3.4	0,587	0,284	Valid
	X3.5	0,675	0,284	Valid
	X3.6	0,511	0,284	Valid
	X3.7	0,698	0,284	Valid
	X3.8	0,751	0,284	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,597	0,284	Valid
	Y2	0,687	0,284	Valid
	Y3	0,676	0,284	Valid
	Y4	0,421	0,284	Valid
	Y5	0,591	0,284	Valid
	Y6	0,721	0,284	Valid

(Sumber: Data diolah peneliti, 2022)

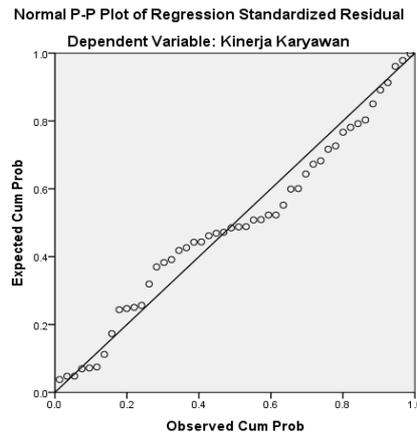
**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Cronbach	Keterangan
	Kritis	Alpha	
Kompensasi	0,60	0,727	Reliabel
Disiplin Kerja	0,60	0,770	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,60	0,763	Reliabel
Kinerja Karawan	0,60	0,745	Reliabel

(Sumber: Dibuat peneliti, 2022)

Menurut hasil perhitungan, maka bisa diketahui nilai *cronbach alpha* semua item bernilai > 0,60. Ini berarti menunjukkan item dalam variabel tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik  
Uji Normalitas



**Gambar 1. Uji Normalitas**  
(Sumber: Dibuat dengan SPSS 23, 2022)

Menurut gambar 1, diketahui hasil berdistribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan dari data tersebar di sekitar garis diagonal dengan mengikuti arah diagonal, berarti variabel Y dalam asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.935	1.070
	Disiplin Kerja	.188	5.318
	Lingkungan Kerja	.187	5.358

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Dibuat dengan SPSS 23, 2022)

Menurut tabel 3, setiap variabel bebas mempunyai nilai *Tolerance* senilai 0,935; 0,188; 0,187 bernilai > 0,10 sedangkan nilai *VIF* senilai 1,070; 5,318; 5,358 bernilai < 10. Berarti bisa diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinieritas di antara variabel bebas dan tidak ada masalah multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

**Tabel 4. Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 <sup>a</sup>	.561	.531	2.259	2.258

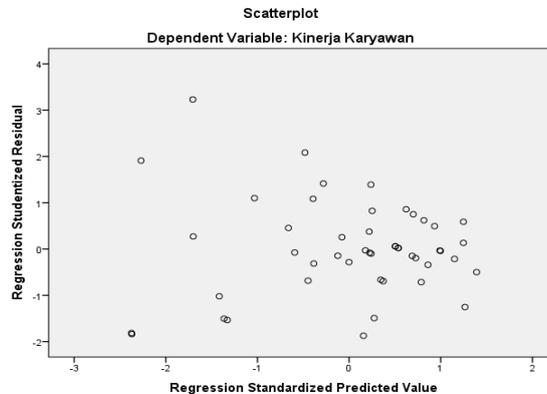
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Dibuat dengan SPSS 23, 2022)

Menurut hasil tersebut nilai Durbin Watson hitung  $> (du) = 1,670$  dan  $< 4 - 1,670 (4 - du) = 2,330$ . Jika angka  $du < d < 4 - du$  atau  $1,670 < 2,258 < 2,330$ , ini berarti model regresi sudah terbebas dari namanya autokorelasi.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut hasil di atas, titik-titik berada secara acak dan tersebar di atas atau di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal tersebut berarti model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Analisis Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.241	3.670	
	Kompensasi	.260	.118	.227
	Disiplin Kerja	.285	.094	.700
	Lingkungan Kerja	.042	.123	.078

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Dibuat dengan SPSS 23, 2022

Menurut hasil tersebut menunjukkan bahwa persamaan regresi didapat:

$$Y = 6,241 + 0,260X_1 + 0,285X_2 + 0,042X_3 + e$$

Maknanya:

1. Nilai konstanta = 6,241 artinya jika variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3 = 0$ , berarti variabel Y berubah menjadi 0,6241.
2. Koefisien  $X_1$  artinya setiap ada tambahan per satuan dan variabel independen tidak ada perubahan, berarti variabel dependen meningkat senilai 0,260.
3. Koefisien  $X_2$  artinya bila ada tambahan per satuan dan variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  tetap, maka akan meningkatkan variabel Y senilai 0,285.
4. Koefisien  $X_3$  artinya bila ada tambahan per satuan dan variabel independen tidak ada perubahan, maka bisa meningkatkan variabel Y senilai 0,042.
5. Dan paling menonjol memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel  $X_2$  dengan nilai koefisien lebih tinggi meningkatkan kinerja karyawan senilai 0,285.

### Koefisien Determinasi

Menurut hasil tersebut diperoleh *Adjusted R Square* senilai 0,531 atau 53,1% yang berarti bahwa kompensasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja bisa memaparkan produktivitas karyawan sejumlah 53,1%, sisanya 46,9% ada pengaruh lain yang tidak teliti oleh peneliti.

**Tabel 6. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 <sup>a</sup>	.561	.531	2.259	2.258

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Dibuat dengan SPSS 23, 2022)

### Pengujian Hipotesis

#### Hasil Uji t

Bertujuan mengetahui seberapa jauh pengaruh kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara individual atas kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian secara parsial dengan sig. 0,05.

**Tabel 7. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.241	3.670			1.701	.096
Kompensasi	.260	.118	.227		2.197	.033
Disiplin Kerja	.285	.094	.700		3.039	.004
Lingkungan Kerja	.042	.123	.078		.337	.738

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Dibuat dengan SPSS 23, 2022)

Menurut hasil perhitungan diperoleh nilai t variabel kompensasi senilai 2,197 dengan signifikan 0,033 < 0,05 berarti kompensasi secara individual berpengaruh atas kinerja karyawan. Disiplin kerja nilai t senilai 3,039 dengan sig. 0,004 < 0,05 artinya disiplin kerja berpengaruh secara parsial atas kinerja karyawan. Sedangkan, lingkungan kerja nilai t senilai 0,337 dengan signifikan 0,738 > 0,05 artinya lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial atas kinerja karyawan.

#### Hasil Uji F

**Tabel 8. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.731	3	95.577	18.731	.000 <sup>b</sup>
	Residual	224.519	44	5.103		
	Total	511.250	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

(Sumber: Dibuat dengan SPSS 23, 2022)

Menurut hasil perhitungan didapat signifikan senilai  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti nilai signifikan uji F variabel kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja  $< 0,05$  menyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat dilihat  $F_{hitung}$  sebesar  $18,731 > F_{tabel}$  sebesar  $2,820$ . Kesimpulan dari hasil uji F adalah kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja ada pengaruh secara simultan atas kinerja karyawan.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Melihat dari perhitungan yang dilakukan bisa diketahui signifikan variabel kompensasi senilai  $0,003 < 0,05$  artinya kompensasi berpengaruh secara individual atas kinerja karyawan.

Menurut peneliti hasil didapat yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan, seperti bonus, gaji dan tunjangan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena jika kompensasi yang diberikan perusahaan tersebut berjalan dengan baik, maka karyawan semakin giat selama bekerja dan kinerja karyawan tersebut pasti juga ikut meningkat.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Melihat dari perhitungan yang dilakukan dapat diketahui signifikan variabel disiplin kerja senilai  $0,004 < 0,05$  artinya disiplin kerja secara individual berpengaruh atas kinerja karyawan.

Menurut hasil yang didapat ialah disiplin kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan. Karena dalam organisasi terdapat disiplin kerja sangat baik dengan selalu mematuhi peraturan yang ada di perusahaan, maka akan memperoleh kinerja yang baik juga dan membuat nama perusahaan semakin baik.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Melihat dari perhitungan yang dilakukan bisa diketahui signifikan variabel lingkungan kerja senilai  $0,738 > 0,05$  artinya lingkungan kerja secara individual tidak memiliki pengaruh atas kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan hasil didapat lingkungan kerja tidak berpengaruh atas kinerja karyawan. Berarti karyawan yang bekerja tidak merasa terganggu dengan adanya lingkungan di tempat kerja dalam melakukan pekerjaannya.

#### **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Melihat dari perhitungan yang dilakukan bisa diketahui signifikan variabel kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja senilai  $0,000 < 0,05$  artinya ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh atas kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan didapat kompensasi, disiplin kerja pada lingkungan kerja dalam suatu perusahaan itu baik, berarti kinerja karyawan yang dihasilkan oleh perusahaan itu juga baik dan apabila kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja itu kurang baik, maka kinerja karyawan yang dihasilkan oleh perusahaan itu pasti juga akan menurun.

### **KESIMPULAN**

Menurut penelitian yang dilakukan tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Gudange Tahu Takwa (GTT) Kediri, bisa diambil kesimpulan kompensasi memiliki pengaruh sig. secara individual atas kinerja karyawan di CV. GTT Kediri, disiplin kerja secara individual memiliki pengaruh sig. atas kinerja karyawan pada CV. GTT, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara individual atas kinerja karyawan pada CV. GTT Kediri. Kompensasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh sig. atas kinerja karyawan di CV. GTT Kediri.

Berdasarkan penelitian ini, peneliti bisa memberi saran pada perusahaan yaitu diharapkan bisa menjadi masukan untuk mengetahui sejauh manakah pengaruh kompensasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja atas kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya hasil dari penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi dan diharapkan dapat mengembangkan penelitian yang telah dilakukan dengan memperbanyak variabel yang digunakan untuk menghasilkan penelitian baru tentang apa saja yang bisa meningkatkan kinerja karyawan.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- [1] Hasibuan M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2016.

- [2] Mangkunegara AAAP. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama; 2017.
- [3] Subagyo, Purnomo H. Manajemen UMKM. 1st ed. Bandung: Media Sains Indonesia, Bandung; 2022.
- [4] Hasibuan MS. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2017.
- [5] Wahyuni T, Purnomo H, Subagyo. Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bahasaku Inggris. Manajemen 2022;12:27–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4386>.
- [6] Rivai V. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada; 2019.
- [7] Pandi A. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep Dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing; 2018.
- [8] Armansyah. Pengaruh Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako 2018;4. Tadulako: Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako.
- [9] Fachreza SM, MSAM. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah 2018;2:155-122.
- [10] Sidanti H. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal JIBEKA 2015;9:44-53.