

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJAKARYAWANPT INDO BERKAH SUKSES
MULIA JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

NUR ISLAMIYAH
NIM: 2015511280

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2019**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Nur Islamiyah

NIM : 2015511280

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada dipundak Saya, Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, Agustus 2019



Nur Islamiyah
NIM: 2015511280

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nur Islamiyah
NIM : 2015511280
Program : Sarjana Program Studi Manajemen
Judul Skripsi : “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta”

Jakarta, Agustus 2019

Dosen Pembimbing,



Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT INDO BERKAH SUKSES MULIA JAKARTA**



Oleh:
NUR ISLAMİYAH
NIM : 2015511280

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada hari Kamis tanggal 5 bulan September tahun 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA

1. Ir. SM. Parulian Tanjung, MM
Ketua
2. Ergo Nurpatricia Kurniawan, SH, MM
Anggota
3. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., MM
Anggota

Tanggal: 5 September 2019

Tanggal: 5 September 2019

Tanggal: 5 September 2019

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program

Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M

Tanggal: 5 September 2019

ABSTRAK

Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja merupakan tiga dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja karyawan PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta. Untuk membuktikannya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta dengan populasi sebesar 125 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dan diperoleh sampel penelitian sebesar 56 responden. Berdasarkan hasil penelitian ini hasil uji t statistik variabel Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Kompensasi terdapat pengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Indo Berkah Sukses Mulia dengan arah positif; 2) Lingkungan Kerja tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Indo Berkah Sukses Mulia; 3) Disiplin Kerja terdapat pengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Indo Berkah Sukses Mulia dengan arah positif. Hasil uji F dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil diperoleh angka koefisien determinasi atau *Adjusted(R²)* sebesar 0,730. Hal ini berarti 73% variasi perubahan naik turunnya kinerja karyawan disebabkan perubahan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi. Sedangkan sisanya 27% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam model yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki pembentukan Kompensasi, Lingkungan Kerja yang baik, dan penerapan Disiplin Kerja yang tinggi.

Kata kunci :

Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

The compensation, the work environment, and the work discipline are three of several factors that are suspected to be relatively large in influencing the employee performance of PT Indo blessing Sukses Mulia Jakarta. To prove it, this research is done with the aim to know the effect of compensation, working environment, and work discipline on the employee's performance at PT Indo blessing Sukses Mulia Jakarta. This research was conducted on PT Indo Blessing Sukses Mulia Jakarta Employees with a population of 125 employees. The sampling technique uses the purposive sampling method and obtained a research sample of 56 respondents. Based on the results of this research the results of variable t Statistical studies resulted in three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Compensation there is influence on the performance of employees of PT Indo Blessing Sukses Mulia in a positive direction; 2) Work environment has no influence on the employee performance of PT Indo blessings Sukses Mulia; 3) Work discipline is an influence on the performance of employees of PT Indo Blessing Sukses Mulia in a positive direction. The test results of F can be concluded that there are simultaneous and significant influences between the compensation variable, the working environment and the working discipline of the employee's performance. Test result F propbability is smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$). Result obtained coefficient of determination or Adjusted (R²) Number of 0.730. This translates into a 73% change in the increased decline in employee performance due to changes in working environment variables, work discipline, compensation. While the remaining 27% is caused by other factors that are not analyzed in the model used in the study. Based on the findings then to improve performance it is advised to make efforts to improve the formation of compensation, good working environment, and the application of high working discipline.

Keywords:

Compensation, work environment, and work discipline

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT,
karya ini kupersembahkan dengan segenap cinta dan doauntuk :

Orang tuaku tercinta,

Kakak-kakakku dan adekku tersayang,

Almamater STIE IPWIJA,

Keluarga besar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta

Danangkatan 2015

Yang selalu memberikan doa, semangat, dan kasih sayang yang tulus dan tiada ternilai

Terima Kasih

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena hanya berkat rahmat dan karunia-Nya juga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan penulisan Skripsi untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Strata 1 (S1) di STIE IPWI JAKARTA.

Penyelesaian proposal ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis bersyukur kepada Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat dan segala keberkahan selama proses penyusunan skripsi. Penulis ingin berterima kasih kepada:

1. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen STIE IPWIJA, dan selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dengan sabar dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Suyanto, SE., M.M., M.Ak., CA, selaku ketua STIE IPWIJA
3. Dr. Heru Mulyanto selaku dosen pembimbing F11 yang selalu memberikan ilmu, nasehat, perhatian dan motivasi selama semester awal hingga semester akhir.
4. Bapak/ibu dosen yang telah banyak memberikan ilmu, wawasan, nasehat, serta pengalaman yang tak terlupakan kepada penulis.

5. Pimpinan dan staf PT indo berkah sukses mulia yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
6. Seluruh staf perpustakaan STIE IPWIJA yang telah banyak membantu kelancaran penulisan skripsi ini, terutama dalam hal pengadaan buku-buku referensi dan literatur yang dibutuhkan.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA, terkhusus Lucia Gassela dan Iis Lusyani yang telah menjadi penyemangat penulis dari semester awal hingga sampai selesaipenelitian dan terimakasih atas doa dan dukungannya.
8. Kedua orang tuaku (Abah H.Nur aini dan Alm Umi Hj.Bawon Wijastutik) dan Saudara-saudara ku (mas Alip, mas Isa dan dek Riski) yang telah memberikan perhatian dan kasih sayang serta doa yang selalu dipanjatkan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian.
9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak keterbatasan pada susunan skripsi sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan penelitian di kemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

Jakarta, Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN.....	i
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2. Kompensasi	13
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	20
2.1.4. Disiplin Kerja	25
2.1.4. Kinerja	29
2.2. Penelitian Terdahulu	41
2.3. Kerangka Pemikiran	46
2.4. Hipotesis Penelitian.....	49

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.2. Desain Penelitian	50
3.3. Operasionalisasi Variabel	51
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling	53
3.5. Metode Pengumpulan Data	54
3.6. Instrumentasi Variabel.....	54
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	55
3.7.1. Metode Analisis.....	55
3.7.2. Pengujian Hipotesis	59

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian	63
4.1.1. Sejarah Singkat PT Indo Berkah Sukses Mulia.....	63
4.1.2. Profil PT Indo Berkah Sukses Mulia.....	65
4.1.3. Visi dan Misi PT Indo Berkah Sukses Mulia	65
4.1.4. Struktur OrganisasiPT Indo Berkah Sukses Mulia.....	66
4.2. Data Responden	69
4.3. Hasil Validitasdan Realibilitas	74
4.4. Analisis Deskriptif Data	67
4.4.1. Variabel Kompensasi.....	80
4.4.2. Variabel Lingkungan Kerja	81
4.4.3. Variabel Disiplin Kerja.....	82
4.4.3. Variabel Kinerja	83
4.5. Analisis Data	73
4.5.1. Uji Normalitas	84
4.5.2. Uji Multikolinearitas	85
4.5.3. Uji Autokorelasi	85
4.5.4. Uji Heteroskedastisitas	86
4.6. Pengujian Hipotesis	89
4.7. Pembahasan	92

4.7.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	93
4.7.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	94
4.7.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	94
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	96
5.2. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT IBSM.....	3
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	43
Tabel 3.1 Rencana penelitian	50
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	51
Tabel 3.3 Rentang Nilai	55
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	72
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	73
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	74
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi.....	75
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	76
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	76
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	77
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	78
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Kinerja	79
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.....	79
Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Kompensasi	80
Tabel 4.14 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	81
Tabel 4.15 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	82
Tabel 4.16 Deskripsi Variabel Kinerja.....	83
Tabel 4.17 Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas.....	85
Tabel 4.18 Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi.....	85

Tabel 4.19 Model Summary Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	87
Tabel 4.20 Anova Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	87
Tabel 4.21 Koefisien Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Aktivitas manajemen sumber daya manusia	11
Gambar 2.1	Alur Pikir	48
Gambar 3.2	Rencana penelitian	50
Gambar 4.1	Logo Perusahaan	65
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Perusahaan	66
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
Gambar 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	72
Gambar 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	73
Gambar 4.7	Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas	84
Gambar 4.8	Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas	86

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi yang merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Gomes, 2002:2). Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2003). Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, motivasi, umur dan variabel personal lainnya. Sedangkan faktor situasional sendiri meliputi

faktor sosial dan organisasi dan faktor fisik dan pekerjaan (Tiffin dan Cormick, 1997). Kinerja karyawan menjadi perhatian di PT Indo berkah sukses mulia (PT IBSM), dari data yang diperoleh kinerja karyawan semakin menurun, turunnya kinerja dapat terlihat dari lamanya pelayanan, kurang tanggapnya karyawan terhadap komplain para pelanggan, serta rasa empati dan kepedulian yang masih rendah. Mengindikasikan bahwa karyawan di PT IBSM kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan meningkatkan target pekerjaan hal ini didukung dalam penelitian Yanti dkk (2015), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan. faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi.

Hasibuan (2002) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting untuk diperhatikan perusahaan, karena hal tersebut mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia dan agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi pada perusahaan (Febriani dan Indrawati, 2013). Terdapat juga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya, di dalam perusahaan faktor lingkungan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan ha ini didukung oleh penelitian yasa dan utama (2014). faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah

pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan (Nitisemito, 1991:184). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan,2005: 194). Disiplin kerja sangat diperlukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawanguna mencapai tujuan organisasi hal ini didukung dalam penelitian Sidanti (2015). Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2005:193).

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT IBSM

Keterangan	2018			Jumlah	%
	Juli	Agt	Sept		
Ijin	5	7	10	22	18%
Sakit	4	9	11	24	20%
Cuti	10	17	23	50	41%
Tanpa keterangan	5	8	14	27	22%
Jumlah	24	41	58	123	100%
%	20%	33%	47%	100%	

Sumber DATA absensi karyawan: PT IBSM,2018

Berdasarkan data absensi Karyawan PT IBSM diatas dapat disimpulkan bahwa selama tiga bulan terakhir mengalami peningkatan,Meskipun tidak ada standar yang menunjukkan tingkat absensi dikatakan tinggi atau rendah namun peningkatan absensi pada tabel diatas dapat mengindikasikan gejala awal dari penurunan kinerja karyawan PT IBSM. Faktor disiplin merupakan faktor yang menentukan bagi kinerja sebuah organisasi. Tanpa disiplin karyawan yang

baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik akan sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai. (Sari, 2011).

Pada Penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ristiana (2012), Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu kajian yang dilakukan oleh Mustofa (2014) dan Yanti dkk (2015) Hasil dari penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) dan Lautia (2016) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Peneliti tersebut menyarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan periode waktu dan obyek yang berbeda. Pada Penelitian ini dilakukan di tahun 2018 pada karyawan perusahaan swasta di bidang jasa yaitu PT Indo Berkah Sukses Mulia (PT IBSM). Sedangkan Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDO BERKAH SUKSES MULIA JAKARTA”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah nya adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta?.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta?.
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja.

b) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Indo Berkah Sukses Mulia

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran dengan jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan gambaran secara jelas untuk masing-masing bab secara keseluruhan yang terbagi ke dalam lima bab yang terdiri atas :

BAB 1. PENDAHULUAN

Pada bagian ini berisi mengenai uraian latar belakang masalah yang menampilkan landasan pemikiran secara jelas, rumusan masalah yang berisi mengenai pernyataan tentang keadaan, fenomena atau konsep yang memerlukan jawaban melalui penelitian, tujuan penelitian yang

diharapkan dapat dicapai dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Mendeskripsikan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian yang meliputi penjelasan mengenai : jenis penelitian, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, dan teknik analisis data

BAB 3. METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai variabel penelitian dan definisi operasional yang digunakan pada penelitian. Jenis dan sumber data yang digunakan sebagai variabel penelitian. Penentuan jumlah sampel dan jumlah populasi yang akan diambil pada penelitian. Selanjutnya metode pengumpulan data yang digunakan serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menjelaskan mengenai deskripsi objek penelitian yang digunakan dalam penelitian, analisis data yang dilakukan, dan pembahasan hasil penelitian yang disajikan secara lebih sederhana agar mudah dipahami serta dimengerti, dan argumentasi terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB 5. PENUTUP

Merupakan bab akhir yang menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran yang diberikan berkaitan hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen sumber daya manusia

A. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Hasibuan (2006:39) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2007) manajemen Sumber daya Manusia adalah merupakan Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni dalam melakukan kegiatan kerja guna mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

B. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Mangkunegara (2013:2), terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja (job orientation)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - a. Pendidikan dan pelatihan (training and development)
 - b. Pengembangan (karier)
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup:
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari: Gaji/upah dan Insentif
 - b. Balas jasa tak langsung terdiri dari:

Keuntungan (benefit) dan Pelayanan/kesejahteraan (services)
4. Integrasi mencakup:
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja

c. Kepuasan kerja

d. Disiplin kerja

e. Partisipasi kerja

5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :

a. Komunikasi kerja

b. Kesehatan dan keselamatan kerja

c. Pengendalian konflik kerja

d. Konseling kerja

6. Pemisahan tenaga kerja mencakup : Pemberhentian karyawan

C. Peranan manajemen sumber daya manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan jobdescription, job specification, job requitment, dan job evaluation.

2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, dan pemberhentian

4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

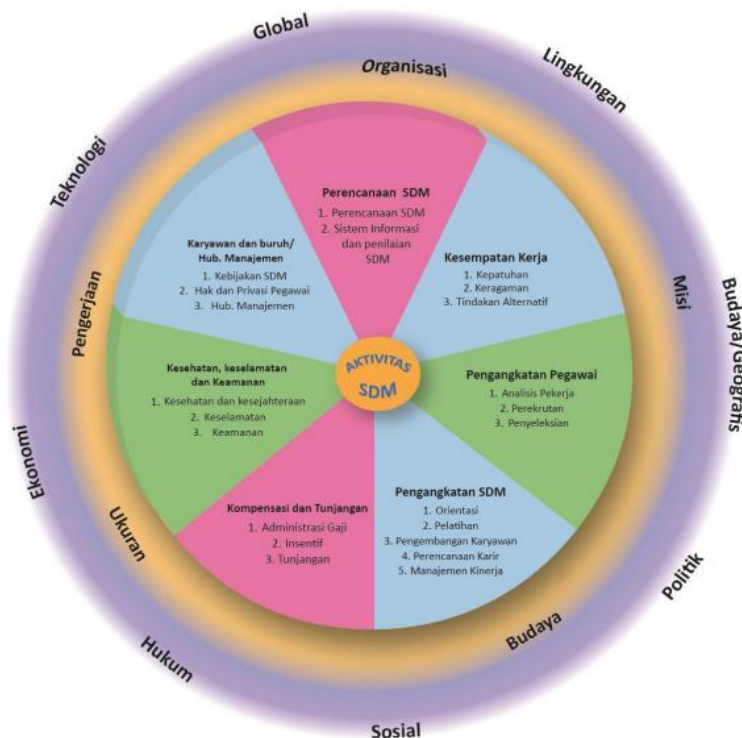
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

D. Aktivitas manajemen sumber daya manusia

Mathis Jackson (2011:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa kelompok yang saling terkait :

Gambar 2.1 Aktivitas manajemen sumber daya manusia



Sumber: Mathis Jackson.Human Resource management

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh lingkungan eksternal,

kekuatan hukum, politik, ekonomi, sosial dan budaya serta teknologi. Berikut ini adalah tujuh aktifitas sumber daya manusia:

1. Perancangan dan analisis sumber daya manusia, melalui perancangan sumber daya manusia, manajer berusaha untuk mengantisipasi usaha-usaha yang dapat mempengaruhi permintaan dan penawaran terhadap kemungkinan-kemungkinan di masa mendatang.
2. Kesempatan kerja yang sama / Equal Employment Opportunity: kesempatan untuk mendapatkan perkerjaan secara adil hal ini tentunya didasarkan pada aspek-aspek hukum dan regulasi dan aspek-aspek lain yang mempengaruhi aktifitas sumber daya manusia dan perlu disesuaikan dengan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia.
3. Penempatan kerja / Staffing: untuk menyediakan persediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan berkualitas dalam memenuhi posisi atau lowongan yang tersedia.
4. Pengembangan sumber daya manusia: Dimulai sejak awal orientasi karyawan, pelatihan dan pelatihan ulang serta pengembangan-pengembangan keterampilan yang dibutuhkan seiring dengan pergerakan zaman.
5. Kompensasi dan keuntungan : suatu bentuk balas jasa dari perusahaan terhadap pengabdian seseorang, seperti gaji, insentif, keuntungan-keuntungan lain seperti akomodasi, transport, system penggajian.

6. Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan kerja: memastikan seorang pekerja yang bekerja dalam lingkup organisasi memiliki standar prosedur yang meliputi keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja yang sudah diatur sesuai standart OSHA (Occupational of Safety and health Administration).

7. Serikat pekerja: berfungsi sebagai relasi antar karyawan dan antar karyawan dengan organisasi.

2.1.2 Kompensasi

A. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerjayang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin (Ristiana, 2012). Berikut beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi :

1. Menurut Hasibuan (2010:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, yang mencakup gaji dan upah, ditambah tunjangan – tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan
2. Menurut Dessler (2009:85) kompensasi adalah: semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan.

3. Dalam bukunya heidjrachman (2002:138) kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/ sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Ruky, 2001:10).

Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap.

B. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:121-122) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dari tujuan kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, menaati semua peraturan yang berlaku, dan perusahaan dapat memperoleh laba.

C. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009: 5), kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi Langsung (Financial) adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

b. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

c. Insentif adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar atau mencapai target.

2. Kompensasi Tidak Langsung (Non Financial) adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan service adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti uang pensiun, dan olah raga.

D. Sistem dan Kebijakan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:123-127) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah

1) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian

2) Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

4) Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

5) Waktu Pembayaran Kompensasi

Artinya kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan, dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan turnover karyawan semakin besar.

Kesimpulannya adalah dasar penentuan kompensasi dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan. Sehingga kebijakan kompensasi harus diatur dengan baik agar bermanfaat bagi banyak pihak.

E. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
3. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi yang standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.
4. Fasilitas kantor sebagai sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen, dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang

5. Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan

2.1.3 Lingkungan kerja

A. Pengertian lingkungan kerja

Sutrisno (2009:118) mengungkapkan bahwa yang mengindikasikan lingkungan kerja adalah, tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan kerja dalam perusahaan itu sendiri. Pimpinan perusahaan dalam membebaskan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan hendaknya juga memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Perusahaan dituntut harus mampu memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja (Febriani dan Indrawati, 2013). Berikut beberapa pendapat ahli tentang pengertian lingkungan kerja :

1. Nitisemito (2000: 106) Lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Menurut Sedarmayanti (2001: 21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

3. Menurut Gomes (2002: 110) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

B. Manfaat lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.(Arianto, 2013).

C. Indikator lingkungan kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai..

2. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

3. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama

bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4. Kebisingan di Tempat Kerja

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

5. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

6. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

7. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

10. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

D. Jenis-Jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya:temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.4 Disiplin kerja

A. Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap ketaatan pada aturan. Sifat ini sudah merupakan dasar dari disiplin tanpa memperhatikan baik atau buruknya aturan tersebut. Disiplin tidak ada kaitannya dengan nilai yang akan dicapai oleh suatu aturan (Mustofa, 2014). Disiplin kerja juga merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi (Sidanti, 2015). Berikut beberapa pendapat ahli tentang pengertian disiplin kerja :

1. Disiplin kerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito (2000) adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak.

2. Heidjrachman dan Husnan, (2002) mengungkapkan “Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan- pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasamaan prestasi yang lebih baik”.

3. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012:193).

4. Menurut Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk peraturan yang berusaha mengarahkan karyawan atau pegawai untuk mematuhi peraturan dalam meningkatkan prestasi kerja dan mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi juga sangat membutuhkan disiplin kerja dari pegawainya karena dengan mereka merasa sebagai bagian dari organisasi tersebut, maka pegawai akan berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi dirinya.

B. Tujuan disiplin kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2002:291), disiplin yang diterapkan memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan service yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

C. Indikator disiplin kerja

Sutrisno (2016:94) Indikator disiplin kerja dibagi dalam empat di antaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

D. Jenis disiplin kerja

Menurut Simamora (2004:750), dijelaskan bahwa jenis-jenis disiplin adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif Merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard an aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.
2. Disiplin Progresif Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.
3. Disiplin korektif Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu

bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (disciplinary action). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas adalah sebagai berikut :

- a) Untuk memperbaiki pelanggaran
- b) Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan serupa
- c) Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif

4. Aturan Tungku Panas Suatu pedoman yang sangat berguna untuk disiplin korektif adalah aturan “kompot-panas”. Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas. Karakteristik-karakteristik tersebut adalah bahwa disiplin hendaknya dilakukan dengan peringatan, segera, konsisten dan tidak bersifat pribadi.

Kesimpulannya adalah pada umumnya disiplin kerja akan diperoleh apabila pegawai datang ditempat kerja dengan teratur dan tepat pada waktunya, mereka berpakaian dengan sopan saat berada di lingkungan organisasi, menggunakan fasilitas dengan hati-hati serta menghasilkan jumlah dan kuantitas pekerjaannya dengan sangat baik.

2.1.5 Kinerja

A. Pengertian kinerja

Kinerja menurut Nitisemito (2000: 190) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan, apabila kinerja yang ditampilkan karyawan rendah maka akan mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi terhambat (Yasa dan Utama, 2014). Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi, oleh karena itu perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan (Krisnanda dan Sudibya, 2014). berikut beberapa pendapat ahli tentang pengertian Kinerja :

1. Robbins (2008: 163) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.
2. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002:160).
3. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67)
4. Kinerja menurut Robbins (2008) merupakan fungsi interaksi antara kemampuan (Ability=A), motivasi (motivation=M) dan kesempatan

(Opportunity=O) atau Kinerja = $f(A \times M \times O)$; artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan

5. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

6. Menurut Simanjuntak (2005) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

7. Menurut Veithzal Rivai (2008:309) menyatakan bahwa “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

B. Tujuan atau kegunaan penilaian kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2011) adalah :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak hal-hal yang perlu diubah

Penilaian kinerja menurut Marwansyah (2014: 232-233) adalah salah satu alat motivasi paling ampuh yang tersedia bagi pemimpin atau manajer. Penilaian kinerja memiliki tiga tujuan utama yaitu:

1. Untuk mengukur kinerja secara fair dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.

3. Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011) kegunaan penilaian kinerja karyawan adalah :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.

- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description)

Penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Diuraikan oleh Hasibuan (2012) bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.

Metode Penilaian Kinerja karyawan Menurut Hasibuan (2012) dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu metode tradisional dan metode modern yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Metode tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai kinerja karyawan dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk ke dalam metode tradisional adalah :

a) Rating Scale Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerja.

b) Employee Comparison Metode ini metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

- Alternation Ranking Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara mengurut peringkat (ranking) karyawan dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

- Paired Comparison Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara seseorang karyawan dibandingkan dengan seluruh karyawan lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah karyawan yang sedikit.

- Forced Comparison (grading) Metode ini sama dengan paired comparison tetapi digunakan untuk jumlah karyawan yang banyak, pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama.

c) Check List Metode ini, penilai tidak perlu menilai tetapi hanya perlu memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilaian tinggal memilih kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja dan karakteristik setiap individu karyawan, baru

melaporkan kepada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai, indeks nilai, dan kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan bersangkutan.

d) Freefrom Eassy Dengan metode ini penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau karyawan yang sedang dinilainya.

e) Critical Incident Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

2. Metode modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai kinerja karyawan, yang termasuk ke dalam metode ini adalah :

a) Assesment Center Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilaian khusus, cara penilaian tim dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis, dan lain-lain. Nilai indeks kinerja karyawan adalah rata-rata bobot dari tim penilai. Indeks kinerja dengan cara ini diharapkan akan lebih baik dan objektif karena dilakukan beberapa anggota tim.

b) Management by objective (MBO=MBS) Dalam metode ini karyawan langsung diikuti sertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

c) Human asset accounting Dalam metode ini, faktor pekerjaan dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Jika biaya untuk tenaga kerja meningkat laba pun akan meningkat. Maka peningkatan tenaga kerja tersebut telah berhasil.

Jenis-jenis penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai (2008:323) :

1. Penilaian hanya oleh atasan
2. Penilaian oleh kelompok lini
3. Penilaian oleh kelompok staf
4. Penilaian melalui keputusan komite
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan
6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat

C. Pengukuran Kinerja

Menurut Sutrisno (2009), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

- 1) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

- 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,
- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

D. Indikator kinerja

Mangkunegara (2013 : 75) mengemukakan indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

5. Inisiatif

yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

6. kerja sama

yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

7. ketaatan

yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

Indikator kinerja menurut Gomes (2010:142) :

1. Quantity of work(kuantitas bekerja)
 - a. Jumlah kerja yang dilakukan
 - b. Jumlah kerja yang dicapai dalam suatu periode tertentu
2. Quality of work.(kualitas kerja)
 - a. Keterampilan dalam melaksanakan tugas
 - b. Kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaian dan kesiapannya
3. Job Knowledge(pengetahuan kerja)
 - a. Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan
 - b. Luasnya pengetahuan mengenai keterampilan
4. Creativeness (kreativitas)
 - a. Keahlian gagasan
 - b. Kemampuan menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
5. Cooperation (kerja sama)
 - a. Kesiediaan kerja sama dengan atasan
 - b. Kesiediaan kerja sama dengan rekan kerja

6. Dependability (dapat dipercaya)

- a. Kesadaran dalam hal kehadiran
- b. Dapat dipercaya dalam hal kehadiran

7. Initiative (inisiatif)

- a. Semangat dalam melaksanakan tugas
- b. Semangat mengerjakan tanggung jawabnya

8. Personal qualities (kualitas pribadi)

- a. Kepemimpinan
- b. Integritas pribadi

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun yang menjadi landasan penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan dibawah ini, yaitu oleh:

Mustofa (2014) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwalingkungan kerja,motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta.

Penelitian yang dilakukan Ristiana (2012) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Tidak Tetap (GTT) (Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus)”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap di tingkat SD/MI kabupaten Kudus.

Penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi untuk bekerja sama dan dampaknya secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun, Ini terbukti dari hasil perhitungan SPSS yang t hitung nya lebih besar dari t tabel.

Berdasarkan Hal ini berarti kompensasi, lingkungan kerja dan Disiplin kerja merupakan 3 variabel yang saling mendukung dalam tercapainya kinerja karyawan yang maksimal. Kompensasi yang sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Dan dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka karyawan akan nyaman dalam bekerja. Begitu juga Disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengoptimalkan waktu dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat bekerja dengan baik. Sehingga karyawan yang mendapat kompensasi yang sesuai, dan ditunjang dengan

lingkungan kerja yang kondusif serta disiplin kerja yang efektif dan efisien akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan saran Peneliti terdahulu terhadap penelitian ini agar melakukan penelitian lanjutan dengan periode waktu dan obyek yang berbeda. Pada Penelitian ini dilakukan di tahun 2018 pada karyawan perusahaan swasta di bidang jasa yaitu PT Indo Berkah Sukses Mulia (PT IBSM). Sedangkan Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil	Saran untuk peneliti selanjutnya
Krisnanda dan Sudibya, 2014	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Respati Sanur Beach Hotel	Disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja	saran untuk peneliti berikutnya perlu menambah penggunaan variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.
Febriani dan Indrawati, 2013	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali	Motivasi, kompensasi serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Penulis menyarankan untuk peneliti selanjutnya lebih memperluas populasi, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain
Ristiana, 2012	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap pada	Kompensasi, lingkungan kerja , dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh	Obyek penelitian bisa diperluas pada perusahaan selain BUMN, yaitu perusahaan

	SD/MI Kudus	signifikan terhadap kinerja	swasta dengan jenis bidang jasa selain bidang telekomunikasi.
Pramana dan Sudharma, 2013	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi, Lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja	disarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi dalam penelitian ini.
Arianto, 2013	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar	Disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	sebaiknya penelitian berikutnya menambahkan periode waktu penelitian 3 tahun atau lebih, sehingga dapat memperoleh keadaan yang sebenarnya.
Sidanti, 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS DPRD madiun	Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Bagi peneliti lanjutan supaya meneliti faktor lain di luar penelitian ini yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
Yasa dan Utama, 2014	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran	Secara langsung positif dan signifikan kepuasan kerja dan kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja.	Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk meneliti perusahaan lainnya yang mungkin mengalami permasalahan yang hampir sama
Sari, 2011	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana	Disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	Perlu diadakan penelitian ulang pada waktu mendatang, setelah perusahaan melakukan perubahan-perubahan terutama sistem pengupahan dan pembinaan terhadap kinerja
Sahlan dkk. , 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja,	Lingkungan kerja, kepuasan kerja,	disarankan untuk peneliti berikutnya untuk

	dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut	dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja . Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	meneliti atau menambah indikator lainnya
yanti dkk, 2015	Pengaruh kompensasi , Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang	Ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja	Hendaknya peneliti selanjutnya meningkatkan hasil penelitian dengan melakukan substitusi variable kompensasi dengan variable lain sehingga diperoleh nilai koefisien regresi yang lebih tinggi.
mustofa, 2014	Pengaruh Lingkungan Kerja, motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta.	Lingkungan kerja,motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	disarankan agar peneliti berikutnya dapat menambah variabel dan disesuaikan dengan perlakuan peraturan perusahaan, diantaranya sistem pengupahan
lautia , 2016	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kalbe Nutritionals	Lingkungan kerja,disiplin kerja , dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja	Bagi penelitian selanjutnya diharapkan semakin memperluas penelitian dengan melakukan penelitian yang serupa pada tempat atau lokasi yang berbeda
khasanah, 2016	Pengaruh KompensasiDan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan diWaroeng Spesial Sambal (SS) yogyakarta	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	disarankan menyertakan variabel dari faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan

Sumber: Jurnal

2.3 Kerangka Pemikiran

Keterkaitan antar masing – masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Menurut Gary Dessler (2009: 82) Pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Lautia, 2016). Dengan dijalankannya sistem pemberian kompensasi yang adil dan baik, maka diharapkan akan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi. (Ristiana, 2012).

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Ristiana (2012) Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu dapat diduga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo berkah sukses mulia.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Sedarmayanti (2001: 2) mengemukakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Menurut Pramana dan

Sudharma (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penataan ruang ini harus didukung dengan distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara sesuai dengan ruangan. Kurangnya distribusi cahaya dalam setiap ruangan karyawan akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat (Arianto, 2013). Lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif akan mendukung pegawai untuk melakukan pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Pelanggaran peraturan juga akan terminimalisir dengan adanya lingkungan kerja sosial yang mendukung. (Khasanah, 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mustofa (2014) dan yanti dkk (2015) Hasil dari penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu dapat diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo berkah sukses mulia.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

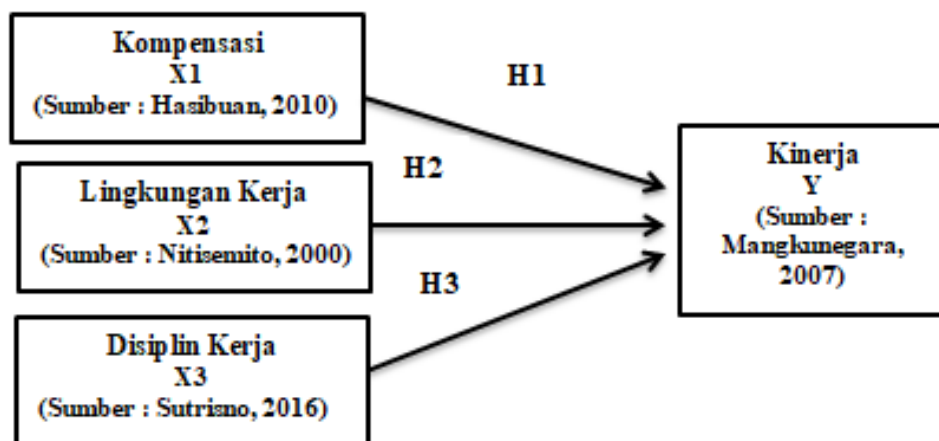
Menurut Rivai (2005) Disiplin kerja adalah salah satu operasional sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan tersebut. Disiplin kerja merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan prilakunya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Krisnanda dan sudibya, 2014:

85). Disiplin kerja juga berkaitan dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar, bahwa ketika salah satu karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima sanksi yang telah disepakati di organisasi tersebut (Sari, 2011).

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) dan Lautia (2016) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu dapat diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo berkah sukses mulia.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2 Alur Pikir



Keterangan :

H1 : Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y)

H2 : Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y)

H3 : Pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y)

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo berkah sukses. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indo berkah sukses mulia Jakarta.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo berkah sukses mulia Jakarta.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo berkah sukses mulia Jakarta.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT Indo berkah sukses mulia Jakarta.

Penelitian dilaksanakan selama 4 bulan, sesuai tabel dibawah ini;

Tabel 3.1 Rencanapenelitian

Kegiatan	Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan	■	■														
Penyusunan Proposal			■	■	■	■										
Pengumpulan Data							■	■	■	■						
Analisis Data											■	■	■	■		
Pelaporan															■	■

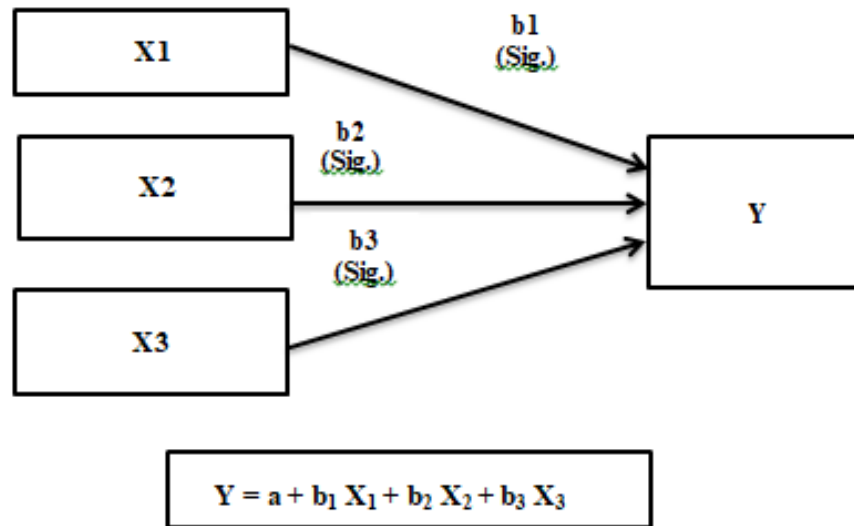
3.2 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo berkah sukses mulia Jakarta.

Terdapat 4 variabel penelitian yaitu, 3 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu kompensasi dengan simbol X1, variabel independen kedua yaitu lingkungan kerja dengan simbol X2, dan variabel independen ketiga yaitu disiplin kerja dengan simbol X3. Satu

variabel dependen yaitu kinerja dengan simbol Y. Rerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1 Rencana penelitian



3.3 Operasionalisasi Variabel

Definisi Konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Ukuran	Item Pertanyaan
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, yang mencakup gaji dan upah, ditambah tunjangan – tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Fasilitas Kantor 5. Tunjangan	Likert	Interval 1 – 10	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10

	perusahaan. Menurut (Hasibuan 2010:118).				
Lingkungan kerja (X2)	merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya (Nitisemito, 2000: 106)	1. Penerangan/Cahaya 2. Kelembaban 3. Sirkulasi Udara 4. Kebisingan 5. Getaran Mekanis 6. Bau-bauan 7. Tata Warna 8. Dekorasi 9. Musik 10. Keamanan	Likert	Interval 1 – 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Disiplin kerja (X3)	Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. (Sutrisno, 2016:86)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap Peraturan dasar 4. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 5. Taat terhadap peraturan lainnya.	Likert	Interval 1 – 10	1,2,3 4,5,6 7,8 9,10
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67)	1. Kualitas Kerja. 2. Kuantitas Kerja. 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif 6. Kerja sama 7. Ketataan 8. pengetahuan kerja 9. kreativitas 10. dapat dipercaya	Likert	Interval 1 – 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Indo berkah sukses mulia yang berjumlah 125 orang. Sampel adalah bagian (*subset*) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian karyawan PT Indo berkah sukses mulia yang berjumlah 125 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 103) dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{125}{1 + (125 \cdot 0.1^2)} = 56$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 56 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif (Sugiyono, 2010: 122).

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data adalah Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala bertingkat pernyataan yang jawabannya menunjukkan tingkatan-tingkatan, misalnya dari tidak setuju sampai dengan sangat setuju (Mulyanto dan Wulandari, 2010).

3.6 Instrumental Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $> 0,2632$.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha.

Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing – masing indikator pengukur variabel. Kemudian dicari nilai rata-rata dan dinilai dengan skala sebagai berikut :

$$\text{Rentang nilai} = \frac{\text{Skala tertinggi} - \text{skala terendah}}{5-1} = 0,8$$

Jumlah kategori 5

Tabel 3.3
Rentang Nilai

No	Rentang	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah	Sangat buruk	Sangat Rendah	Sangat buruk
2	1,81 – 2,60	Rendah	Buruk	Rendah	Buruk
3	2,61 – 3,40	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang
4	3,41 – 4,20	Tinggi	Baik	Tinggi	Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Baik

Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

-Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2

-Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

$-1.21 < DW < 1.65 =$ tidak dapat disimpulkan

$-2.35 < DW < 2.79 =$ tidak dapat disimpulkan

$-1.65 < DW < 2.35 =$ tidak terjadi autokorelasi

$-DW < 1.21$ dan $DW > 2.79 =$ terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi. Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang

utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R²) , dan model persamaan

Analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

b₀ = Bilangan Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

X₁ = Kompensasi

X₂ = Lingkungan kerja

X₃ = Disiplin kerja

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta. Nilai koefisien regresi b₁ menunjukkan besar dan arah pengaruh kompensasi terhadap kinerja, nilai koefisien regresi b₂ menunjukkan besar dan arah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, dan nilai koefisien regresi b₃ menunjukkan besar dan arah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian. Sugiyono (2010: 64) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan hipotesis adalah sebagai berikut: “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT indo berkah sukses mulia Jakarta. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : \beta \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig F} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT indo berkah sukses mulia Jakarta.

- Jika $\text{Sig } F > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT indo berkah sukses mulia Jakarta. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT indo berkah sukses mulia Jakarta.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT indo berkah sukses mulia Jakarta.

3. Uji hipotesis ketiga

Hipotesis ketigayang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT indo berkah sukses mulia Jakarta. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{30} : b_3 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{3a} : b_3 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT indo berkah sukses mulia Jakarta.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT indo berkah sukses mulia Jakarta.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat PT Indo Berkah Sukses Mulia (PT IBSM)

PT Indo Berkah Sukses Mulia (PT IBSM) Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perjalanan wisata. bertujuan untuk mewedahi dan membantu para pengusaha tour travel dalam menggarap pasar Indonesia. PT IBSM menawarkan peluang usaha dengan modal terjangkau, dengan pasar dan permintaan yang besar. Perusahaan yang berdiri sejak 2008 ini menjadi pelatihan agen perjalanan yang telah teruji dan telah berhasil mencetak pengusaha baru dengan omzet fantastis. Buku mengenai perjalanan bisnis ini telah ditulis Sang Pendiri dan *Chief Executive Officer (CEO)* bertajuk H. M Ardans Dachlan menjadi best seller di Toko Buku Gramedia sudah meraih rekor Muri Nasional dan award sebagai penggerak UKM terbaik di Indonesia di acara *Smesco Award*. Mantan personel sebuah band ini sukses mengembangkan bisnisnya menjadi 240 Kantor Cabang dan Hampir 500.000 Mitra tersebar di Indonesia. Kami selalu berusaha untuk membantu para pengusaha tour travel untuk mengupgrade diri.

PT IBSM khusus menjual jasa pariwisata dan keagenan *tour and travel* kepada wisatawan sebagai sebuah peluang bisnis yang sangat menguntungkan untuk di jalani saat ini. Memiliki sebuah usaha dibidang *tour and travel* mungkin bagi sebagian orang masih terasa sulit. Mereka

beranggapan bahwa membuka sebuah Usaha *tour and travel* membutuhkan modal yang besar, biaya perizinan dan sewa tempat yang mahal. Baru ingin memulainya saja sudah harus mengeluarkan dana yang cukup besar. Di Samping itu harus *Trial Error* Sendiri mencoba coba sendiri *formula* yang tepat untuk sukses di bisnis *tour and travel*. Namun Kini usaha *tour and travel* bisa hanya menggunakan sebuah *smartphone*, komputer atau laptop yang terkoneksi dengan Internet, karena PT IBSM menggunakan sistem transaksi *online* yang berupawebdesk& tidak perlu menginstal tinggal memasukkan *Login ID & Password*, setelah login sistem maka Anda bisa menjual Tiket pesawat, tiket kereta api, tiket pelni, hotel, BPJS, *Payment Point Online Bank (PPOB)*, Tour domestik & internasional, umroh, serta haji. Kini Ibu Rumah Tangga, Mahasiswa, Profesional, atau yang sedang mencari pekerjaan bisa memiliki Bisnis *Tour and Travel* sendiri dengan Modal Sangat Terjangkau

4.1.2. Profil PT Indo Berkah Sukses Mulia

Gambar 4.1
Logo perusahaan



Sumber DATA PT IBSM, 2019

Nama Perusahaan	: PT. INDO BERKAH SUKSES MULIA (PT IBSM)
Alamat	: Ruko Citywalk LB 22 Raffles hilss Cibubur
Bidang Usaha	: Jasa Pariwisata
License	: 131/14.11/31.74/-1.858.8/16
NIA	: 1349/VIII/DPP/2017
Contact Person	: M. Ardans 021 2906 6861, 081807197164
Email	: admtrindoberkah@gmail.com

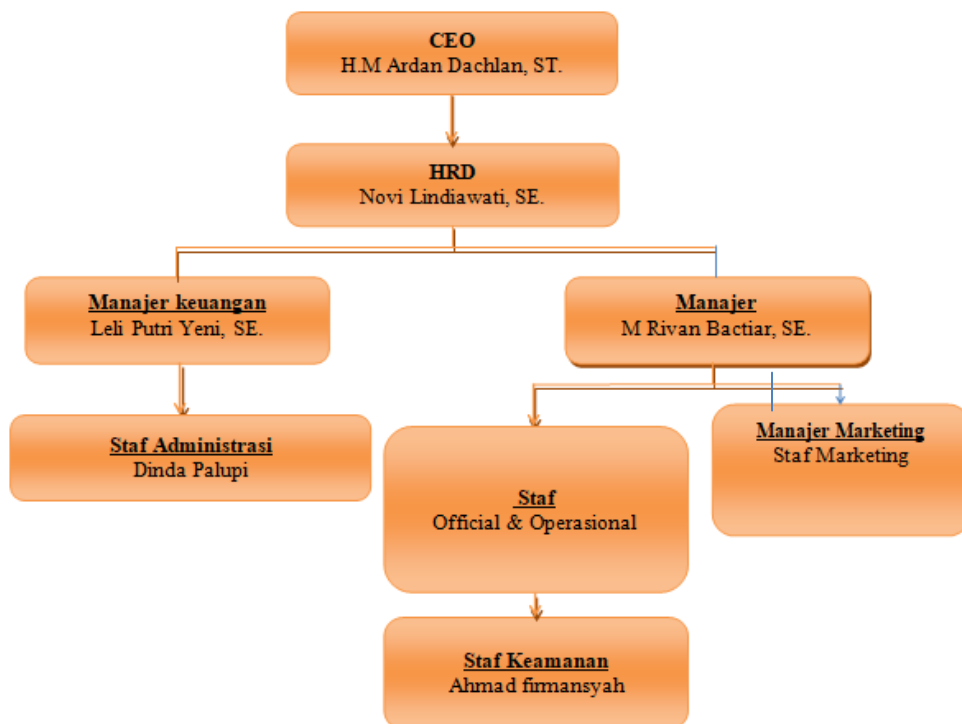
4.1.3. Visi dan Misi PT IBSM

- a. Visi : Bersama Membuka Lapangan Usaha
- b. Misi :
 1. Membuka lapangan usaha yang sebesar-besar khususnya di bidang Tour & Travel
 2. Penjualan sistem reservasi *online* tiket, tour dan umroh dengan mengutamakan pelayanan yang terbaik dan memuaskan demi menjaga kepercayaan konsumen.
 3. Peningkatan mutu dan kesejahteraan karyawan

4. Peningkatan pemasukan penjualan perusahaan
5. Menjadi biro perjalanan yang bertaraf internasional

4.1.4. Struktur Organisasi PT IBSM

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber DATA PT IBSM, 2019

Uraian Tugas

Tugas dan fungsi setiap bagian di PT IBSM sebagai berikut :

1. *Chief Executive Officer (CEO)*

- a) Pemilik dan penanggung jawab dari segala kinerja perusahaan.
- b) Memiliki tugas dan wewenang untuk mengorganisir segala aktivitas atau kegiatan dalam perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

- c) Memberikan kebijakan-kebijakan atas perusahaan dan karyawan
- d) Merancang, mengawasi, dan menetapkan tujuan perusahaan
- e) Mengambil suatu keputusan yang dianggap perlu untuk kemajuan perusahaan.
- f) Menyetujui suatu hal yang akan dilakukan untuk kepentingan perusahaan

2. *Human Resource Departement (HRD)*

- a) Membuat kebijakan

Peran HRD juga bertanggung jawab mengenai staffing, evaluasi kinerja pegawai, program latihan dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam hal ini departemen sumber daya manusia menyediakan masukan yang membantu para manajer untuk mengambil keputusan dan kebijakan.

- b) Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia
- c) Membuat sistem HRD yang efektif dan efisien

HRD bertanggung jawab pula dalam membuat SOP suatu posisi pekerjaan, job description, training and development system.

Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan

HRD berwenang dalam merekrut staf dan karyawan yang diperlukan oleh suatu perusahaan. Tahapan yang dilakukan mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi, sehingga mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Melakukan seleksi, promosi, transferring dan demosi pada karyawan yang dianggap perlu

3. Manajer

- a) Membuat pelaporan kepada *Chief Executive Officer (CEO)*.
- b) Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi kegiatan operasional perusahaan.
- c) Menerima pelaporan dari staf administrasi maupun operasional lainnya.

4. Manajer Keuangan

- a. Membuat laporan secara periodik kepada Manajer Utama.
- b. Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi kegiatan keuangan perusahaan.
- c. Menerima laporan arus kas yang keluar dan masuk ke perusahaan.

5. Staf Administrasi

- a) Memberikan pelaporan kepada Manajer Operasional.
- b) Menangani kelengkapan berkas dari jamaah.
- c) Merekap data-data dari calon jamaah.
- d) Menangani tiket untuk jamaah.
- e) Menangani pelunasan pembayaran dari calon jamaah.
- f) Membantu kerja Kepala Staf Administrasi.
- g) Melayani pelanggan, Memberikan info secara lengkap tentang apa yang dibutuhkan oleh konsumen, seperti jadwal penerbangan, harga tiket, jenis pesawat.

6. Staf Marketing

- a) memperkenalkan suatu perusahaan kepada masyarakat, melalui produk yang dibuat oleh perusahaan
- b) Bertugas dalam menghasilkan pendapatan bagi perusahaan dengan cara menjual produk perusahaan

- c) Bertugas dalam menjalin hubungan baik dengan pelanggan dan masyarakat serta menjembatani antara perusahaan dengan lingkungan eksternal.
- d) Bertugas untuk menyerap informasi dan menyampaikan kepada perusahaan tentang segala sesuatu yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dan penjualan produk

7. Semua Staf : Official , Operasional, Ticketing

- a) Melayani customer yang membeli tiket
- b) Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan atasan.
- c) Membantu dalam pembuatan passport di kantor imigrasi.
- d) Bekerja sesuai SOP yang diberikan.

8. Staf Keamanan

- a) Menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan perusahaan khususnya keamanan fisik aset perusahaan.
- b) Membuka dan mengunci kantor.

4.2. Data Responden

Responden pada penelitian ini adalah Karyawan PT Indo Berkah Sukses Mulia dengan jumlah responden sebanyak 56 responden. Keseluruhan ekslembar kuesioner yang diberikan kepada responden telah diisi secara lengkap dan benar sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini.

Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir , masa kerja. Pengelompokkan karakteristik responden akan dijelaskan pada tabel berikut :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Penelitian ini dilakukan terhadap 56Karyawan PT Indo Berkah Sukses Mulia sebagai responden penelitian. Karakteristik responden sebagai berikut:

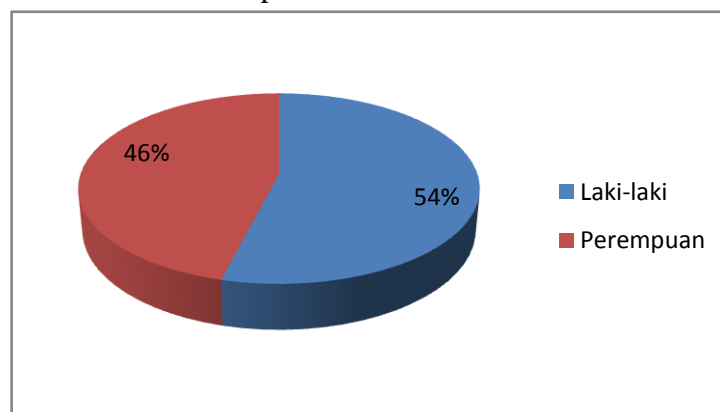
Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-Laki	32	57%
Perempuan	24	43%
Total	125	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin Laki-laki 54% sedangkan Perempuan 46%. Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

2. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

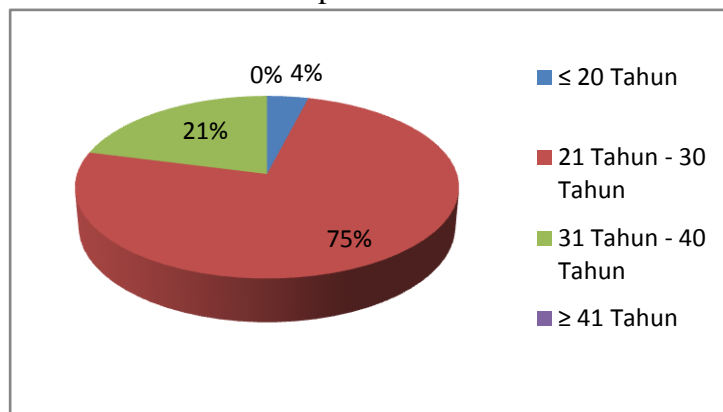
Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
≤ 20 Tahun	2	4%
21 Tahun - 30 Tahun	42	75%
31 Tahun - 40 Tahun	12	21%
≥41 Tahun	-	-
Total	56	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki usia kurang dari sama dengan 20 tahun berjumlah 2 responden atau sebanyak 4%, responden yang memiliki usia 21 sampai 30 tahun berjumlah 42 responden atau sebanyak 75%, responden yang memiliki usia 31 Tahun - 40 tahun berjumlah 12 responden atau sebanyak 21%. Dapat disimpulkan bahwa responden terbesar adalah usia 21 Tahun - 30 tahun yang berjumlah 42 responden atau sebanyak 75%.

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

3. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

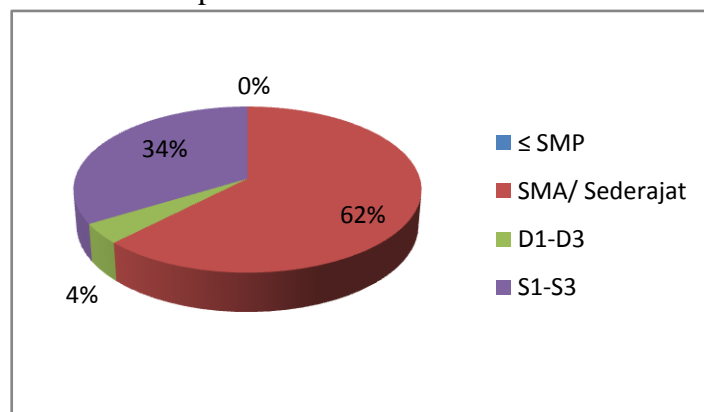
Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	%
≤ SMP	-	-
SMA/ Sederajat	35	63%
D1-D3	2	4%
S1-S3	19	34%
Total	56	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA sederajat berjumlah 35 responden atau sebanyak 63%, responden yang memiliki pendidikan saat ini Akademi D1 sampai D3 berjumlah 2 responden atau sebanyak 4%, responden yang memiliki pendidikan saat ini S1 sampai S3 berjumlah 19 atau sebanyak 34%. Dapat disimpulkan bahwa responden terbesar adalah SMA sederajat berjumlah 35 responden atau sebanyak 63%.

Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

4. Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja

Hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

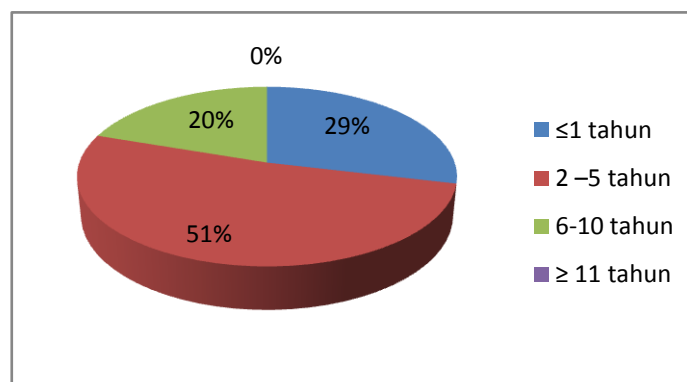
Masa Kerja	Frekuensi	%
≤1 tahun	16	29%
2 –5 tahun	29	52%
6-10 tahun	11	20%
≥ 11 tahun	-	-
Total	56	100%

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja kurang lebih sama dengan 1 tahun berjumlah 16 responden atau sebanyak 29%, responden yang memiliki masa kerja 2 sampai 5 tahun berjumlah 29 responden atau sebanyak 52%,responden yang memiliki masa kerja 6 sampai 10 tahun berjumlah 11 responden atau sebanyak 20%. Dapat disimpulkan bahwa responden terbesar adalahyang memiliki masa kerja 2 sampai 5 tahun berjumlah 29 responden atau sebanyak 52%.

Gambar 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

4.3.Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada keempat variabel yang diteliti. Hasil uji validitas-reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

4.3.1. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kompensasi

Data variabel Kompensasi (X1) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X101 sampai dengan X110. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,2632$ maka valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,2632$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Kompensasi yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X101	31.5179	11.927	.524	.835
X102	31.3750	11.730	.660	.819
X103	31.6429	12.525	.619	.826
X104	31.4643	12.726	.526	.834
X106	31.4286	11.886	.520	.836
X107	31.5357	11.999	.644	.821
X108	31.7143	12.571	.461	.841
X109	31.4821	12.618	.623	.826
X110	31.5536	12.179	.552	.831

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji validitas variabel Kompensasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Berdasarkan output tersebut (kolom Corrected Item-Total

Correlation) terlihat bahwa dari 10 pernyataan yang di uji, ternyata hanya ada 9 pernyataan yang dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel (Corrected Item-Total Correlation > 0.2632), sedangkan pernyataan no 5 tidak valid dikarenakan hitung < r tabel (Corrected Item-Total Correlation 0,195 > 0.2632).

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	9

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Uji reliabilitas variabel Kompensasi dilakukan terhadap 9 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis (0.846 > 0.6) maka variabel Kompensasi yang diukur menggunakan 9 item pernyataan telah reliabel.

4.3.2. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Data variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X201 sampai dengan X210. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung > r tabel atau r hitung > 0,2632 maka valid
- Jika r hitung < r tabel atau r hitung < 0,2632 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Lingkungan kerja yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X201	35.3214	28.149	.735	.918
X202	35.3750	28.020	.736	.918
X203	35.0536	29.324	.733	.919
X204	35.0714	28.940	.806	.915
X205	35.0000	29.709	.667	.922
X206	34.9643	29.126	.790	.916
X207	35.0893	29.683	.713	.920
X208	35.3393	28.628	.670	.922
X209	35.1071	29.152	.713	.920
X210	35.3214	28.149	.672	.923

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji validitas variabel Lingkungan kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0.2632) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Lingkungan kerja seluruhnya valid.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6.

Uji reliabilitas variabel Lingkungan kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's

Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.927 > 0.6$) maka variabel Lingkungan kerja yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

4.3.3. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Data variabel Disiplin Kerja (X3) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X301 sampai dengan X310. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,2632 maka valid
- Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,2632 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X301	35.6786	21.095	.714	.887
X302	35.4821	23.091	.648	.892
X303	35.4821	23.091	.503	.901
X304	35.5000	21.855	.710	.888
X305	35.6607	22.628	.678	.890
X306	35.6071	22.170	.637	.892
X307	35.4464	21.706	.789	.883
X308	35.4821	20.763	.785	.882
X309	35.7321	23.363	.467	.903
X310	35.5893	22.974	.636	.893

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji validitas variabel Disiplin kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0.2632) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Disiplin kerja seluruhnya valid.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$.

Uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0,901 > 0,6$) maka variabel Disiplin Kerja yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

4.3.4. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kinerja

Data variabel Kinerja (Y) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu Y01 sampai dengan Y10. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung $> r$ tabel atau r hitung $> 0,2632$ maka valid
- Jika r hitung $< r$ tabel atau r hitung $< 0,2632$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Kinerja yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	35.4286	21.158	.716	.912
Y02	35.2857	21.153	.747	.910
Y03	35.2143	23.262	.575	.919
Y04	35.1964	22.124	.660	.914
Y05	35.3750	21.548	.746	.910
Y06	35.4286	22.031	.661	.914
Y07	35.2857	20.971	.719	.912
Y08	35.3929	21.588	.803	.907
Y09	35.2500	22.155	.671	.914
Y10	35.2321	21.818	.713	.912

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji validitas variabel Kinerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item-Total Correlation $>$ 0.2632) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel Kinerja seluruhnya valid.

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6. Uji reliabilitas variabel Kinerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0.920 >$ 0.6) maka variabel Kinerja yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing – masing indikator pengukur variabel. Berdasarkan dari nilai rentang skala, maka berikut ini akan dilihat hasil analisis deskripsi masing – masing variabel penelitian.

4.4.1. Deskripsi Variabel Kompensasi

Data variabel Kompensasi berasal dari jawaban 56 item kuesioner pada skala satu sampai dengan lima. Nilai terendah teoritis adalah satu (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah 1). Nilai tertinggi teoritis adalah lima (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah tiga, sehingga rata-rata nilai variable yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung tinggi dan rata-rata nilai variable yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung rendah.. Deskripsi nilai rata-rata variable Kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Deskripsi Variabel Kompensasi
Statistics

KOMPENSASI		
N	Valid	56
	Missing	13
Mean		3.9089
Std. Error of Mean		.05585
Median		4.0000
Mode		4.00
Range		2.20
Minimum		2.80
Maximum		5.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Nilai empiris jawaban terendah 2 dan tertinggi 5 dengan rentang skor 2,20 sehingga diperoleh nilai rata-rata variable kompensasi 3,90 dan nilai yang paling sering muncul adalah 4. Karena nilai rata-rata empiris lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($3,90 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Kompensasi cenderung tinggi.

4.4.2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Data variabel Lingkungan Kerja berasal dari jawaban 56 item kuesioner pada skala satu sampai dengan lima. Nilai terendah teoritis adalah satu (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah 1). Nilai tertinggi teoritis adalah lima (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah tiga, sehingga rata-rata nilai variable yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variable yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung buruk.. Deskripsi nilai rata-rata variable Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Statistics

LINGKUNGAN KERJA

N	Valid	56
	Missing	13
Mean		3.9071
Std. Error of Mean		.07948
Median		3.9500
Mode		4.00
Range		3.00
Minimum		2.00
Maximum		5.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Nilai empiris jawaban terendah 2 dan tertinggi 5 dengan rentang skor 3 sehingga diperoleh nilai rata-rata variable kompensasi 3,90 dan nilai yang paling sering muncul adalah 4. Karena nilai rata-rata empiris lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($3,90 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja cenderung baik.

4.4.3. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Data variabel Disiplin Kerja berasal dari jawaban 56 item kuesioner pada skala satu sampai dengan lima. Nilai terendah teoritis adalah satu (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah 1). Nilai tertinggi teoritis adalah lima (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah tiga, sehingga rata-rata nilai variable yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung tinggi dan rata-rata nilai variable yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung rendah.. Deskripsi nilai rata-rata variable Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja
Statistics

DISIPLIN KERJA		
N	Valid	56
	Missing	13
Mean		3.9518
Std. Error of Mean		.06969
Median		4.0000
Mode		4.00
Range		2.50
Minimum		2.50
Maximum		5.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Nilai empiris jawaban terendah 2,50 dan tertinggi 5 dengan rentang skor 2,50 sehingga diperoleh nilai rata-rata variable kompensasi 3,95 dan nilai yang paling

sering muncul adalah 4. Karena nilai rata-rata empiris lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($3,95 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja cenderung tinggi.

4.4.4. Deskripsi Variabel Kinerja

Data variabel Kinerja berasal dari jawaban 56 item kuesioner pada skala satu sampai dengan lima. Nilai terendah teoritis adalah satu (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah 1). Nilai tertinggi teoritis adalah lima (apabila jawaban masing-masing item kuesioner adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah tiga, sehingga rata-rata nilai variable yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variable yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung buruk.. Deskripsi nilai rata-rata variable Kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Deskripsi Variabel Kinerja
Statistics

DISIPLIN KERJA		
N	Valid	56
	Missing	13
Mean		3.9518
Std. Error of Mean		.06969
Median		4.0000
Mode		4.00
Range		2.50
Minimum		2.50
Maximum		5.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Nilai empiris jawaban terendah 2,50 dan tertinggi 5 dengan rentang skor 2,50 sehingga diperoleh nilai rata-rata variable kompensasi 3,95 dan nilai yang paling sering muncul adalah 4. Karena nilai rata-rata empiris lebih besar daripada nilai tengah teoritik ($3,95 > 3$) maka dapat diartikan bahwa Kinerja cenderung baik.

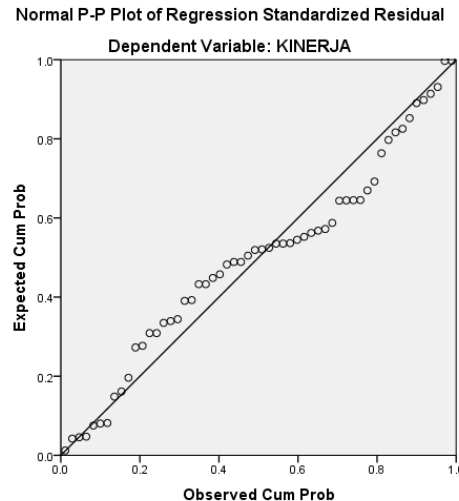
4.5. Analisis Data

Analisis regresi linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis. Hasil pengujian persyaratan analisis adalah sebagai berikut:

4.5.1. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

Gambar 4.7
Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal menandakan bahwa model asumsi regresi memenuhi asumsi normalitas dan model regresi layak untuk menganalisis pengaruh variabel-

variabel bebas (Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja).

4.5.2. Multikolinieritas

Tabel coefficient Collinearity Statistics di atas digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas. Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0.2 dan nilai VIF masing-masing variabel independen < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas.

Tabel 4.17
Coefficient Uji Asumsi Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	.333	3.000
	LINGKUNGAN KERJA	.358	2.793
	DISIPLIN KERJA	.343	2.918

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

4.5.3. Autokorelasi

Tabel 4.18
Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi

Durbin-Watson
1.598

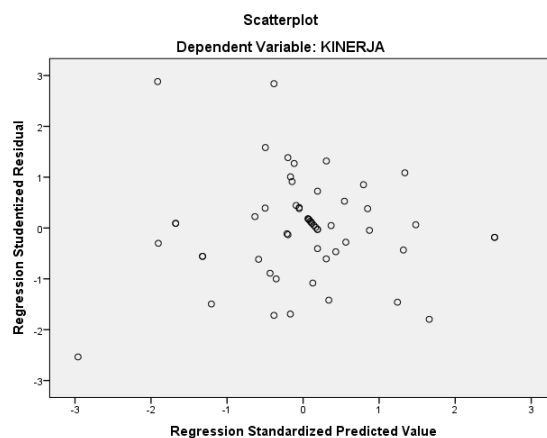
Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel Model Summary diatas besarnya nilai Durbin Watson (DW) adalah 1,598. Dengan demikian nilai DW terletak pada $1.21 < DW(1,598) < 1.65$. Jadi dapat disimpulkan model regresi yang dihasilkan tidak dapat disimpulkan.

4.5.4. Heteroskedastisitas

Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Gambar 4.8
Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, autokorelasi tidak dapat disimpulkan, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

Hasil analisis regresi linier ganda menggunakan software SPSS menghasilkan tiga tabel utama yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.19
Model Summary Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja,
dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.730	.26808

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019
 a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda yang disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0.730 yang menunjukkan bahwa X1, X2 dan X3 dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 73% variasi Kinerja sedangkan 27% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji kelayakan model yaitu pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

Tabel 4.20
 Anova Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja,
 dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.923	3	3.641	50.663	.000 ^b
	Residual	3.737	52	.072		
	Total	14.660	55			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja sebagai berikut:

Tabel 4.21
 Koefisien Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja,
 dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.144	.343		-.421	.676
	KOMPENSASI	.689	.150	.558	4.601	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.107	.102	.123	1.052	.298
	DISIPLIN KERJA	.242	.118	.244	2.043	.046

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\hat{Y} = -0,144 + 0,689X_1 + 0,107X_2 + 0,242X_3$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar $a = -0,144$ menunjukkan proyeksi nilai Y (Kinerja) yang bernilai positif $= 0,144$. Dengan asumsi variabel penelitian X1 (Kompensasi), X2 (Lingkungan Kerja), X3 (Disiplin Kerja) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi X1 (Kompensasi) sebesar $b_1 = 0,689$ dapat diartikan bahwa jika nilai X1 meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai Y (Kinerja) juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,689
- Nilai koefisien regresi X2 (Lingkungan Kerja) sebesar $b_2 = 0,107$ dapat diartikan bahwa jika nilai X2 meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai Y (Kinerja) juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,107.
- Nilai koefisien regresi X3 (Disiplin Kerja) sebesar $b_3 = 0,242$ dapat diartikan bahwa jika nilai X3 meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai Y (Kinerja) juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,242.

4.6. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian model hasil penelitian yaitu menguji kelayakan model persamaan regresi hasil penelitian dalam menjelaskan Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta. Kelayakan model ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda disesuaikan Adjusted R Square 0,730. Adjusted R Square 0,730 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0,000. Karena $p \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } F < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti model persamaan regresi hasil penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y). Nilai Adjusted R Square 0,730 telah lebih besar dari 0,5 yang dapat diartikan bahwa model persamaan hasil penelitian mampu menjelaskan 73% variasi nilai Kinerja karena adanya masukan faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja.

Karena model telah memenuhi kelayakan, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pada PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kompensasi (X1) sebesar $b_1 = 0,689$ pada model persamaan regresi linier

ganda $\hat{Y} = -0,144 + 0,689X_1 + 0,107X_2 + 0,242X_3$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Kompensasi(X_1) sebesar $b_1 = 0,689$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Kompensasi(X_1) terhadap Kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Indo Berkah Sukses mulia Jakarta.

2. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pada PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja(X_2) sebesar $b_2 = 0,107$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = -0,144 + 0,689X_1 + 0,107X_2 + 0,242X_3$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Lingkungan Kerja(X_2) sebesar $b_2 = 0,107$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,298. Karena probabilitas t hitung lebih besar

daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t > \alpha$ atau $0,298 > 0.05$), maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) karyawan PT indo berkah sukses mulia Jakarta.

3. Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis Ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pada PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_3) sebesar $b_3 = 0,242$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = -0,144 + 0,689X_1 + 0,107X_2 + 0,242X_3$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{30} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{3a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_3) sebesar $b_3 = 0,242$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.046 . Karena probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.046 < 0.05$), maka H_{30} ditolak dan H_{3a} diterima yang berarti pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT indo berkah sukses mulia Jakarta.

4.7. Pembahasan

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja yang mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta. Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian.

Dari uji validitas terhadap masing – masing variabel penelitian ditemukan bahwa) item pertanyaan dalam kuesioner penelitian X2 (Lingkungan Kerja) dan X3 (Disiplin Kerja) mempunyai koefisien korelasi r hitung yang lebih besar dari r tabel = 0,2632 sehingga item pertanyaan tersebut valid sedangkan item pertanyaan dalam kuesioner penelitian X1 (Disiplin Kerja) mempunyai koefisien korelasi r hitung yang lebih kecil dari r tabel = 0,2632 sehingga ada 1 item pertanyaan yang tidak valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa keseluruhan variabel memiliki *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60, sehingga variabel penelitian ini dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja cenderung baik.

4.7.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan arah positif, artinya makin tinggi Kompensasi yang diterima pegawai maka makin tinggi pula Kinerja. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar $b_1 = 0,689$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = -0,144 + 0,689X_1 + 0,107X_2 + 0,242X_3$

Hasibuan (2002) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting untuk diperhatikan perusahaan, karena hal tersebut mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia dan agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi pada perusahaan (Febriani dan Indrawati, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Yanti,dkk (2015) yang berjudul “Pengaruh kompensasi , Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang“. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja.

4.7.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerjasebesar $b_2 = 0,107$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = -0,144 + 0,689X_1 + 0,107X_2 + 0,242X_3$

Lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya, di dalam perusahaan faktor lingkungan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan ha ini didukung oleh penelitian yasa dan utama (2014). faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan (Nitisemito, 1991:184).

Penelitian yang dilakukan oleh Sahlan, dkk (2015) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja . Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.3. Pengaruh Disiplin Kerjaterhadap Kinerja

Disiplin Kerjamemiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan arah positif, artinya makin tinggi Disiplin Kerjayang diterima pegawai maka makin tinggi pula Kinerja. Pengaruh Disiplin Kerjaterhadap Kinerja ditunjukkan oleh

nilai koefisien regresi Disiplin Kerjasebesar $b_3 = 0,242$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = -0,144 + 0,689X_1 + 0,107X_2 + 0,242X_3$

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan,2005: 194). Disiplin kerja sangat diperlukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawanguna mencapai tujuan organisasi hal ini didukung dalam penelitian Sidanti (2015). Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2005:193).

Penelitian yang dilakukan oleh Krisnanda dan Sudibya(2014) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Respati Sanur Beach Hotel”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruhpositif terhadap kinerja.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian menghasilkan persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = -0,144 + 0,689X_1 + 0,107X_2 + 0,242X_3$. yang layak untuk menjelaskan pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (Adjusted R Square = 0,730) dimana dalam model tersebut mampu menjelaskan 73% variasi Kinerja. Berdasarkan model hasil penelitian tersebut maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja pada PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta dengan arah positif. Koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar $b_1 = 0,689$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta.
2. Lingkungan Kerja tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja pada PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar $b_2 = 0,107$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,298. Karena probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t > \alpha$ atau $0,298 > 0.05$), maka H_0 diterima dan H_{2a} ditolak yang berarti tidak

terdapat pengaruh Lingkungan Kerja(X2) terhadap Kinerja (Y) karyawan PT indo berkah sukses mulia Jakarta.

3. Disiplin Kerjamemiliki pengaruh terhadap Kinerja pada PT Indo Berkah Sukses Mulia Jakarta dengan arah positif. Koefisien regresi Disiplin Kerja(X3) sebesar $b_3 = 0,242$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.046. Karena probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.046 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pengaruh Disiplin Kerja(X3) terhadap Kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Disiplin Kerjaterhadap Kinerja karyawan PT indo berkah sukses mulia Jakarta.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan Pembentukan sistem kompensasi yang efektif karena ini merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Bonus/insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut dan mendorong karyawan lainnya untuk berprestasi.
2. lingkungan kerja pada karyawan. Lingkungan kerja lebih dipengaruhi oleh hubungan sesama rekan kerja dan hubungan dengan pimpinan. Dengan menciptakan suatu hubunganyang baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik bagi karyawan.
3. Dengan adanya penerapan disiplin kerja yang tinggi bagi karyawan pada perusahaan dapat memiliki beberapa poin nilai lebih. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa karyawan memutuskan untuk berdisiplin kerja lebih dipengaruhi oleh ketegasan pimpinan. Keunggulan strategi menggunakan disiplin kerja akan membuat karyawan termotivasi menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu yang nantinya diharapkan akan berdampak pada kinerja karyawan.
4. 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 berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Nitisemito, Alex S.2000.*Manajemen Personalia:Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 3.Jakarta: Ghalia Indonesia.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arianto, Dwi Agung.2013.*Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*.Jurnal Economian Vol 9 no 2.
- Basri, Rivai.2005.*Performance Appraisal*.Jakarta: Cetakan Pertama.PT Raja Grafindo Persada.
- Dessler, Gary.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT Indeks
- Sutrisno, Edy.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: PT Mulia Kencana Semesta.
- Febriani, Ni Made,Ayu Desi Indrawati.2013.*Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja FISIK Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali*.e-Jurnal Manajemen Universitas Udayana VoL 2 NO 5 .
- Ghozali, Imam.2005.*Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*.Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes, Faustino Cardoso.2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Andi Offset.
- Gomes, Faustino Cardoso.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Andi.
- Handoko,T.Hani.2011.*Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*.Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, Malayu S.P.2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: STIEYKPN.
- Hasibuan, Malayu S.P.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi)*.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo, Suad Husnan.2002.*Manajemen personalia*.Yogyakarta: BPFE UGM.
- Simamora, Henry.2004.*Riset Sumber Daya Manusia Edisi 2*.Yogyakarta: STIE YKPN.
- Krisnanda,Nyoman Angga, I Gede Adnyana Sudibya.2014.*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Respati Sanur Beach Hotel*.e-Jurnal Manajemen Universitas UdayanaVoL 3 NO 7.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John.2011.*Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- McCormick,EJ.,&Tiffin,J.(1997).*Psicologiaindustrial*.EPU.Brasil:UnivSaomPau.
- Mulyanto, H dan Wulandari,A.2010.*PenelitianMetode dan Analisis*.Semarang: CV Agung.
- Mustofa,Resa Al.2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta*.diunduh dari <http://onesearch.id> by perpusnas.

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pramana, Gede Kresnayana, I Nyoman Sudharma. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. e-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol 2 NO 9.
- Ristiana, N. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) (Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus)*. diunduh dari <http://onesearch.id> by perpusnas.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*, alih Bahasa Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Sahlan, dkk. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi*. Jurnal Emba Vol 3, No 1.
- Sari, Widi Purnama. 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah sungai Pemali-Juana*. Diunduh dari <http://eprints.dinus.ac.id/17227/>.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Reformasi, Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sidanti, H. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA Vol 9 No 1.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Soejono. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Yanti,dkk.2015.*Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang.*Journal of Management Vol 1 no 1.