

Analisis Kinerja Karyawan Cv.Tri Marga Jaya Di Kota Bekasi Ditinjau Dari Dimensi Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi

Performance Analysis Of Employees Of Cv.Tri Marga Jaya In Bekasi City Viewed From The Dimensions Of Work Discipline, Work Environment And Compensation

Wiwid Sri Widhati¹, Heriyanta Budi Utama²
Universitas Dharma AUB Surakarta
e-mail : wiwidsri1078.wps@gmail.com

ABSTRAK

CV.Tri Marga Jaya merupakan perusahaan perseorangan yang bergerak di bidang kuliner yaitu bisnis industri pembuatan bakso, untuk meningkatkan mutu dan menjaga standar produksi maka harus memperhatikan kinerjanya. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV.Tri Marga Jaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan, sampel dalam penelitian ini diambil 40 responden. Teknik pengambilan dengan random sampling, teknik analisis digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R²). Hasil uji normalitas terpenuhi. Hasil Uji regresi disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil uji t menunjukkan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. lingkungan kerja merupakan variabel dominan. Kemampuan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 64,9% diperoleh dari nilai Adjusted R square sebesar 0,649

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi

ABSTRACT

CV.Tri Marga Jaya is an individual company engaged in the culinary field, namely the business of making meatballs, to improve quality and maintain production standards, it must pay attention to its performance. The purpose of this study was to analyze the effect of work discipline, work environment and compensation on the performance of CV.Tri Marga Jaya employees. This study used a quantitative approach, the population in this study were all employees, the sample in this study was taken by 40 respondents. The sampling technique used is random sampling, the analysis technique used is validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination test (R²). The normality test results are fulfilled. The results of the regression test of work discipline, work environment and compensation have a positive effect on performance. The results of the t test show that work discipline, work environment and compensation have a significant effect on performance. work environment is the dominant variable. The ability of work discipline, work environment and compensation variables to influence employee performance is 64.9% obtained from the Adjusted R square value of 0.649.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Compensation.

PENDAHULUAN

Pentingnya penelitian kinerja karyawan adalah sebagai bahan evaluasi kebijakan manajemen yang digunakan sebagai acuan perkembangan organisasi. Demikian pula pada

organisasi bisnis industri pembuatan bakso di Kota Bekasi CV.Tri Marga Jaya ini sadar akan tantangan ke depan bahwa untuk bertahan dan meningkatkan usahanya diperlukan evaluasi kinerja karyawannya

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena menjadi landasan dalam suatu organisasi, jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi. Maka dalam mencapai tujuan tersebut di butuhkan kinerja karyawan yang baik agar dapat memberikan kinerja yang maksimal pada perusahaan sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaan menjadi semakin meningkat dan lebih baik lagi. Atas dasar fenomena di atas peneliti tertarik untuk melakukan kajian berkaitan dengan kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di organisasi adalah bahwa pada umumnya karyawan memiliki potensi dan kemampuan yang tinggi untuk mendukung upaya pencapaian tujuan organisasi, dengan kinerja yang baik akan mampu menghasilkan output terbaik bagi organisasi, maka disinilah pentingnya segala upaya organisasi dalam hal ini CV.Tri Marga Jaya, perlu mencari cara dan upaya untuk membangun kinerja bagi karyawannya. Kinerja yang baik, akan berdampak pada upaya pencapaian tujuan perusahaan, maka kinerja karyawan CV.Tri Marga Jaya, menjadi hal yang penting untuk dikaji dan dianalisis dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Atas dasar fenomena pentingnya kinerja, maka dalam penelitian ini akan diteliti secara mendalam, berkaitan dengan berberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada CV.Tri Marga Jaya

Studi perilaku organisasi, sangat mendukung dalam upaya memahami perilaku individu pada organisasi, Perilaku kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai perilaku yang lain. Dalam meningkatkan perilaku kinerja karyawan antar lain dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kompensasi, artinya perilaku pegawai dalam disiplin, perilaku pegawai dalam menyikapi lingkungan kerjanya, dan perilaku pegawai dalam menerima kompensasi akan berdampak terhadap perilaku kinerja

Disiplin kerja sangat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Perilaku disiplin pada dasarnya adalah mencerminkan sejauh mana tanggung jawab yang

dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan antara lain jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku, maka akan berdampak pada kinerjanya.

Disiplin menurut Hasibuan (2002) pada dasarnya adalah suatu sikap menghargai suatu peraturan yang berlaku dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan memiliki prosedur peraturan dalam menjalankan usahanya. Disiplin dipandang sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban. Nilai-nilai tersebut telah menjadi bagian perilaku dalam kehidupannya. Dengan perilaku disiplin kerja karyawan CV.Tri Marga Jaya tentunya kinerja karyawan juga akan meningkat. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik untuk CV.Tri Marga Jaya maupun bagi para karyawan. Bagi CV.Tri Marga Jaya adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan CV.Tri Marga Jaya yaitu menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikiran secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Atas dasar kajian teori dan fenomena pentingnya disiplin kerja, maka akan dikaji arah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Tri Marga Jaya.

Kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh Disiplin Kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pendapat Soedarmayanti (2003) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketersediaan fasilitas yang dapat menunjang aktivitas karyawan dalam bekerja dan memperbaiki fasilitas yang perlu diperbaiki. Kondisi lingkungan kerja CV.Tri Marga Jaya yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan CV.Tri Marga Jaya tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

Salah satu cara untuk memanejemen karyawan agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Lingkungan kerja CV.Tri Marga Jaya yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-

unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif akan membawa dampak positif bagi karyawan yang ada didalamnya. Karyawan akan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Produktifitas karyawan akan meningkat, pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Memiliki karyawan dengan tingkat produktivitas atau kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua perusahaan ataupun organisasi. Kinerja karyawan merupakan penentu dari pencapaian tujuan perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin cepat pula tujuan perusahaan tercapai. Atas dasar kajian teori dan fenomena pentingnya lingkungan kerja, maka akan dikaji arah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Tri Marga Jaya.

Faktor lain selain disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Pendapat Handoko (2001) Kompensasi intinya adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi sangat penting karena merupakan timbal balik perusahaan terhadap kerja keras yang sudah dilakukan oleh karyawan. Setiap karyawan CV.Tri Marga Jaya mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka karena kompensasi yang besar akan berpengaruh pada kinerja yang baik dan semakin meningkat.

Pemberian kompensasi kepada karyawan CV.Tri Marga Jaya tentunya akan dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih giat untuk mencapai tujuan dari perusahaan/organisasi. Seperti yang dikatakan Simamora (2004), sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Dalam hal ini, sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan CV.Tri Marga Jaya, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan CV.Tri Marga Jaya sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajibannya dengan baik. Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya berhak mendapatkan hal yang sepadan agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerja. Atas dasar kajian teori dan fenomena pentingnya kompensasi, maka akan dikaji arah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV.Tri Marga Jaya.

Dari telaah penelitian terdahulu yang relevan dengan tema yang dikembangkan dalam penelitian ini diperoleh gambaran kesenjangan atau gap atas temuan hasil penelitian para peneliti terdahulu berkaitan dengan arah permasalahan penelitian.

-
1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh kesimpulan bahwa pada hasil penelitian Reynaldi Arsyad, Sri Nawatmi (2022), dalam hasil penelitiannya menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto (2013), diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh kesimpulan bahwa pada hasil penelitian Reynaldi Arsyad, Sri Nawatmi (2022), Arie Syabana, Abd.Wahab, Mahfuzil Anwar (2015) dan Dyah Palupiningtyas, Aurilia Triani Aryaningtyas (2022), dalam hasil penelitiannya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto (2013), Veronica Aprilia (2011), diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
 3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh kesimpulan bahwa pada hasil penelitian Reynaldi Arsyad, Sri Nawatmi (2022), Arie Syabana, Abd.Wahab, Mahfuzil Anwar (2015) dan Dyah Palupiningtyas, Aurilia Triani Aryaningtyas (2022), dalam hasil penelitiannya menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Mita Afnita, Mahlia Muis, Fauziah Umar (2014), diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Atas dasar kesenjangan pada temuan penelitian di atas, landasan teori yang dikemukakan para ahli, serta fenomena pentingnya kinerja dengan berbagai variabel yang mempengaruhinya, peneliti akan menguji kembali arah permasalahan penelitian tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Analisis Kinerja Karyawan Cv. Tri Marga Jaya Di Kota Bekasi Ditinjau Dari Dimensi Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi”

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Tri Marga Jaya Di Kota Bekasi?
- b. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Tri Marga Jaya Di Kota Bekasi?
- c. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Tri Marga Jaya Di Kota Bekasi?

-
- d. Apakah Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Tri Marga Jaya Di Kota Bekasi?

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tri Marga Jaya Di Kota Bekasi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara terhadap Kinerja Karyawan CV. Tri Marga Jaya Di Kota Bekasi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Tri Marga Jaya Di Kota Bekasi.
- d. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Tri Marga Jaya Di Kota Bekasi

METODE

Pendekatan bahan riset ini yaitu pendekatan kuantitatif. Sumber data dalam riset ini merupakan data primer yang didapatkan dari responden dan objeknya melalui kuesioner yang meliputi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan masalah kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Tri Marga Jaya Di Kota Bekasi.

Data riset diperoleh dari seluruh tenaga kerja CV. Tri Marga Jaya Di Kota Bekasi yang berjumlah 40 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber informasi tertentu yang dibutuhkan dalam penelitian (Fraenkel dan Wallen; 2008:107). Fraenkel dan Wallen (2008:108) memberikan batasan minimum jumlah sampel berdasarkan jenis penelitian. Untuk penelitian deskriptif kausal komparatif adalah minimal 30 untuk kelompok atau grup. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 40 responden dan sudah memenuhi batas minimum menurut Fraenkel dan Wallen (2008:108), sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan CV. Tri Marga Jaya Di Kota Bekasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel. Fraenkel dan Wallen (2008:109). Metode analisa data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, f dan r^2

HASIL PENELITIAN

1. Pengujian Instrumen Riset

- a. Uji Validitas

Berfungsi untuk memvalidasi suatu angket yang digunakan apakah valid atau tidak. Suatu angket dikatakan valid jika nilai $r_{tabel} < r_{hitung}$. Untuk hasil uji variabel kompensasi ditampilkan pada tabel berikut:

- 1) Variabel Disiplin Kerja terdiri dari 5 pertanyaan. Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Dari hasil menunjukkan bahwa dari 5 item pertanyaan tersebut semuanya dinyatakan valid.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja terdiri dari 5 pertanyaan. Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Dari hasil menunjukkan bahwa dari 5 item pertanyaan tersebut semuanya dinyatakan valid.
- 3) Variabel Kompensasi terdiri dari 5 pertanyaan. Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Dari hasil menunjukkan bahwa dari 5 item pertanyaan tersebut semuanya dinyatakan valid.
- 4) Variabel Kinerja terdiri dari 5 pertanyaan. Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Dari hasil menunjukkan bahwa dari 5 item pertanyaan tersebut semuanya dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui tingkat reliabel suatu pengukur dilakukanlah uji reliabilitas. Jika hasil pengukuran memiliki nilai yang konsisten, maka pengukur tersebut memiliki nilai reliabel yang baik uji reliabilitas hanya bisa dilakukan pada suatu data yang sudah teruji dan dikatakan valid. Pada riset ini uji reliabilitas menggunakan teknik konsistensi internal berbasis cronbach alpha dengan hasil ujinya disebut dengan koefisien alpha. Koefisien alpha menunjukkan tingkat keakuratan dari uji variabel. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam table berikut

Tabel 1
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach'	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja	0,709	Alpha	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,792	Cronbach' >	Reliabel
Kompensasi	0,720	0,60 maka	Reliabel
Kinerja	0,667	reliabel	Reliabel

Sumber: Pengolahan data pada tahun 2022

Berdasarkan sajian fakta tersebut didapatkan hasil uji reliabilitas yaitu reliabel karena keempat variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan mempunyai *value* Cronbach Alpha > 0,60.

2. Pengujian Asumsi Klasik

Agar tuntutan terkait analisis regresi dapat dilakukan maka terlebih dahulu melakukan pengujian asumsi klasik dari independent variable. Dari pengujian ini output yang didapatkan akan masuk ketahap uji regresi linier berganda, diantaranya:

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada tabel IV.14 diatas didapatkan hasil sebesar 0,475 dengan tingkat signifikansi $0,978 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil yang diperoleh untuk toleransi variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari Multikolinieritas antar variabel independen

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa hasil signifikansi (Sig). Semua variabel lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak terjadi Heterokedastisitas

d. Uji Autokorelasi

hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 1,943. Nilai DW berada antara 1,5 sampai 2,5, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada autokorelasi antar variabel.

3. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Riset ini dilaksanakan agar bisa memahami tingkat dampak independent variabel yang dinilai berdasarkan komponen disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan (y) sebagai dependent variabel. Pengujian ini dilakukan terhadap 40 orang narasumber, sebagaimana hasil uji ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,600	2,595		,231	,818	
	Disiplin Kerja	,324	,133	,361	2,436	,020	,410
	Lingkungan Kerja	,391	,122	,473	3,198	,003	,411
	Kompensasi	,216	,078	,265	2,790	,008	,998

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data pada tahun 2023

Dari hasil regresi linier berganda tabel diatas, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,600 + 0,324 (X1) + 0,391 (X2) + 0,216 (X3)$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat ditarik interpretasi sebagai berikut:

1. $\alpha = 0,600$. Artinya apabila disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi adalah konstan, maka kinerja karyawan pada CV. Tri Marga Jaya adalah positif.
2. $\beta_1 = 0,324$. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Marga Jaya. Apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja, dan kompensasi konstan.
3. $\beta_2 = 0,391$. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Marga Jaya. Apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja, dan kompensasi konstan.
4. $\beta_3 = 0,216$. Artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Marga Jaya. Apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja konstan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel secara parsial antara variabel independen (variabel bebas) disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi variabel dependen (variabel terikat) kinerja karyawan. Besarnya derajat signifikansi yang digunakan untuk mengukur uji t dalam penelitian ini yaitu 0,05. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima. Sedangkan apabila nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak. Berikut ini hasil uji t yang telah dilakukan:

Tabel 3
Uji t

Variabel	B	Sig	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,324	0,020	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,391	0,003	Signifikan
Kompensasi	0,216	0,008	Signifikan

Sumber: Pengolahan data pada tahun 2023

Dari hasil uji t tabel IV.15 diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Disiplin kerja (X1) mempunyai nilai signifikansi $0,020 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. (H1 terbukti)

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai signifikansi $0,003 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. (H2 terbukti)

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Kompensasi (X3) mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. (H3 terbukti)

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kerja adalah variabel yang paling dominan dari dua variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja, ditunjukkan dengan koefisien $\beta_1 = 0,456$ paling besar dan skor Sig. 0,000 menandakan signifikan

c. Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat) secara simultan atau bersama-sama. Dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Berikut hasil uji F yang telah dilakukan:

Tabel 4
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80,454	3	26,818	25,063	,000 ^b
	Residual	38,521	36	1,070		
	Total	118,975	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data pada tahun 2023

Berdasarkan hasil uji secara simultan tabel diatas diketahui signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

d. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (variabel bebas) disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen (variabel terikat) kinerja yang ditunjukkan dengan presentase yang dapat langsung dilihat pada tabel hasil uji determinasi. Berikut hasil koefisien determinasi yang telah dilakukan:

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,822 ^a	,676	,649	1,034	1,943

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data yang diolah 2023

dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan hasil tabel diatas koefisien determinasi (Adjusted R Square) didapatkan hasil sebesar 0,649 yang berarti kinerja mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 64,9% dan sisanya 35,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut diobservasi antara lain kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, konflik kerja dan lainnya..

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada sub bab sebelumnya yaitu pengujian hipotesis maka dilakukan interpretasi yang berisi penjelasan hasil pengujian hipotesis dikaitkan dengan teori, fenomena, dan hasil penelitian sebelumnya. Interpretasi dari hasil pengujian data sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV.Tri Marga Jaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi $0,020 < 0,05$ maka disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja ditingkatkan maka semakin tinggi kinerja karyawan untuk melakukan pekerjaan pada CV.Tri Marga Jaya. Hasil penelitian ini mendukung temuan empiris yang dilakukan oleh Reynaldi Arsyad, Sri Nawatmi (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV.Tri Marga Jaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ maka disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka semakin tinggi kinerja karyawan untuk melakukan pekerjaan pada CV.Tri Marga Jaya. Hasil penelitian ini mendukung temuan empiris yang dilakukan oleh Reynaldi Arsyad, Sri Nawatmi (2022), Arie Syabana, Abd.Wahab, Mahfuzil Anwar (2015) dan Dyah Palupiningtyas, Aurilia Triani Aryaningtyas (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV.Tri Marga Jaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi diperoleh nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ maka kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kompensasi ditingkatkan maka semakin tinggi kinerja karyawan untuk melakukan pekerjaan pada CV.Tri Marga Jaya. Hasil penelitian ini mendukung temuan empiris yang dilakukan oleh Reynaldi Arsyad, Sri Nawatmi (2022), Arie Syabana, Abd.Wahab, Mahfuzil Anwar (2015) dan Dyah Palupiningtyas, Aurilia Triani Aryaningtyas (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Penelitian bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV.Tri Marga Jaya. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

- a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Tri Marga Jaya.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Tri Marga Jaya.

-
- c. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Tri Marga Jaya.
2. Hasil Uji t
 - a. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Tri Marga Jaya.
 - b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Tri Marga Jaya.
 - c. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Tri Marga Jaya.
 3. Berdasarkan hasil uji F diperoleh kesimpulan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di C CV.Tri Marga Jaya dengan hasil uji F yang menunjukkan angka sebesar 25,063 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.Tri Marga Jaya.
 4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,649 yang berarti kinerja mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 64,9% dan sisanya 35,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ikut diobservasi antara lain kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, konflik kerja dan lainnya.

Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi hasil penelitian diatas, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Tri Marga Jaya, Saran yang direkomendasikan yaitu.

- a. Manajemen CV.Tri Marga Jaya perlu meningkatkan kesadaran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan konsekuensi yang sudah mereka ketahui misal pekerjaan tidak selesai mendapatkan sanksi dari manajemen.
- b. Manajemen CV.Tri Marga Jaya perlu meningkatkan kualitas prosedur pekerjaan seperti selalu memberikan arahan kerja setiap waktu tertentu.
- c. Karyawan memberi tahu dahulu jika tidak masuk kerja atau ijin (absen kerja). Manajemen CV.Tri Marga Jaya perlu meningkatkan tata cara pekerjaan yang apabila

karyawan izin tidak masuk kerja seperti mengganti dengan karyawan yang lain agar pekerjaan tetap berjalan dengan lancar.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Tri Marga Jaya. Saran yang direkomendasikan yaitu:

- a. Manajemen CV.Tri Marga Jaya meningkatkan kualitas ruang kerja. Agar karyawan mampu bekerja dengan nyaman dan dapat mendukung kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Manajemen CV.Tri Marga Jaya meningkatkan kualitas Penerangan lampu di tempat kerja. Agar karyawan mampu bekerja dengan nyaman dan dapat mendukung kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Manajemen CV.Tri Marga Jaya meningkatkan Fasilitas kantor. Agar karyawan mampu bekerja dengan nyaman dan dapat mendukung kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Variabel Kompensasi

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Tri Marga Jaya, Saran yang direkomendasikan yaitu:

- a. Manajemen CV.Tri Marga Jaya meningkatkan insentif yang diberikan berdasarkan pertimbangan prestasi kerja dan lamanya bekerja karyawan.
- b. Manajemen CV.Tri Marga Jaya meningkatkan gaji yang diterima karyawan sesuai dengan kemampuan manajemen.
- c. Manajemen CV.Tri Marga Jaya meningkatkan tunjangan baik tunjangan hari tua atau yang lain sesuai dengan peraturan pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Munandar. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Depok: Penerbit. Universitas Indonesia.
- Ahyari, Agus, 2002, Manajemen Produksi; Pengendalian Produksi, edisi empat, buku dua, Yogyakarta: BPF.
- Alex S. Nitisemito (2000). Ghalia Indonesia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung.

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung.
- Arie Syabana, Abd.Wahab, Mahfuzil Anwar (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt PutriPandan Sari (Dimsum Putri Resto) Banjarmasin. <http://repository.stimi-bjm.ac.id/> Volume 1, September 2015
- Darmawan. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Dessler, Gary, 2007, Manajemen Personalialia, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Agus (2003). Manajemen Supervisi. Edisi kelima, Cetakan kelima, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Dwi Agung Nugroho Arianto, 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar SMPLB Di Demak. Universitas Islam Nahdlat Ulama Jepara, Indonesia. Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013.
- Dyah Palupiningtyas, Aurilia Triani Aryaningtyas (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran S2 Semarang. Jurnal Visi Manajemen. Vol.8, No.2 Mei 2022
- Frankle, R. Jack and Wallen, Enorman 2008. How to Design and Evalaluate Research in education. New York: Mc. Graw Hill Publlisher Co
- Ghozali, imam, 2001, Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- asibuan, Malayu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mita Afnita, Mahlia Muis, Fauziah Umar. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BPJS Ketenegakerjaan Kantor Pusat. Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin. Jurnal Analisis, Desember 2014, Vol. 3 No. 2 : 172 – 179 ISSN 2303-100X.

- Mudrajad, Kuncoro. 2005. Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif. Erlangga. Jakarta
- Mutiara S. Panggabean. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia
- Prawirosentono.S, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE, Yogyakarta.
- Reynaldi Arsyad, Sri Nawatmi (2022), Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Antarakata Group Semarang, Seiko: Journal of Management & Business, 5(2), 2022.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiaji, Bambang. 2008. Cara Mudah Analisis Kuantitatif Dilengkapi Dengan Tutorial SPSS. Surakarta : Al-Es'af University Press.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu.Yogyakarta
- Soekidjo Notoatmojo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wahjono, Sentot Imam. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wursanto. (2009). Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta.