

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Busana Kasih Karunia Sukoharjo**The Effect Of Compensation, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance In Cv. Busana Kasih Karunia Sukoharjo**

Maulana Rindra Wigun¹, Lukman Ahmad Imron Pahlawi²
Universitas Dharma AUB Surakarta

Email: maulanarindrar@gmail.com¹, lukman.pahlawi@gmail.com²

ABSTRAK

Riset ini bermaksud untuk menemukan atau memahami terkait dampak antara adanya kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo. Pendekatan bahan riset ini yaitu pendekatan kuantitatif. Sumber data dalam riset ini merupakan data primer yang didapatkan dari responden. Data riset diperoleh dari seluruh kinerja karyawan CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo dengan jumlah 270 orang. Metode akumulasi statistik bahan riset mengaplikasikan *simple random sampling*. Data yang akan dianalisis didapatkan segera dari responden dan objeknya yang berjumlah 70 orang melalui kuesioner yang meliputi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan masalah kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo. Metode analisa data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, f dan r^2 . Riset yang telah dilakukan terkait uji validitas dan uji reliabilitas didapatkan data yang menunjukkan valid dan reliabel. Kemudian riset terkait uji asumsi klasik menunjukkan adanya terdistribusi normal pada skema regresi dan tidak mengalami heteroskedastisitas, autokorelasi maupun multikolinieritas. Lalu riset tersebut juga membuktikan untuk komponen kompensasi berdampak positif dan signifikan, disiplin kerja berdampak negative dan tidak signifikan, lingkungan kerja berdampak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo pada hasil uji t dan dari uji F menunjukkan tingkat signifikansi yang baik. Lalu pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan hasil uji tersebut didapatkan nilai determinasi R^2 yaitu 0,215. Nilai tersebut dirinci dari nilai independent variabel yang berasal dari variabel kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yaitu 21,5% dan nilai lain-lain yaitu 78,5% yang berasal dari variabel lain etos kerja, kedisiplinan, konflik, sifat pemimpin dan lainnya.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja

ABSTRACT

This research intends to find or understand the impact of compensation, work discipline, and work environment on employee performance on CV. Sukoharjo's Dress of Grace. The approach to this research material is a quantitative approach. The source of data in this research is primary data obtained from respondents. Research data obtained from all employee performance CV. Sukoharjo's Charity Clothing with a total of 270 people. The method of statistical accumulation of research materials applies simple random sampling. The data to be analyzed was obtained immediately from the respondents and their objects which amounted to 70 people through a questionnaire which included questions related to compensation issues, work discipline, work environment on employee performance on CV. Sukoharjo's Dress of Grace. The data analysis method was tested with validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, f and r^2 . Research that has been carried out related to validity and reliability tests obtained data that shows valid and reliable. Then the research related to the classical assumption test shows that there is a normal distribution in the regression scheme and does not experience heteroscedasticity, autocorrelation or multicollinearity. Then the research also proves that the compensation component has a positive and significant impact, work discipline has a negative and insignificant impact, the work environment has a positive and insignificant impact on employee performance at CV. Clothing Kasih Karunia Sukoharjo on the results of the t test and the F test shows a good level of significance. Then testing the coefficient of determination (R^2) shows the test results obtained the value of determination R^2 is 0.215. The value is

detailed from the value of the independent variable originating from the variable compensation, work discipline, and work environment, which is 21.5% and other values, namely 78.5%, which comes from other variables, work ethic, discipline, conflict, leadership traits and others.

Keywords : Compensation, Work Discipline and Work Environment

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus dapat menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Notoatmojo (2003) mengutarakan bahwa manusia merupakan salah satu bagian organisasi dimana sumber daya manusia sebagai kunci terwujudnya visi dan misi perusahaan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia menjadi yang paling utama dan harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional akan sangat berpengaruh dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik, maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan, begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo merupakan perusahaan garmen yang memproduksi pakaian anak-anak yang terletak di Jagan Kidul, Krajan, Gatak, Sukoharjo, Jawa Tengah (57557), yang dipimpin oleh bapak Suntoro dan Gunantoro. Perusahaan mulai beroperasi pada 5 Oktober 2020. Perusahaan garmen yang berada di Desa Krajan memiliki kurang lebih 270 karyawan yang terdiri dari karyawan produksi hingga karyawan mekanis. CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo memiliki beberapa bagian pengolahan dari bahan mentah hingga bahan jadi. Bagian yang terdapat diperusahaan antaranya yaitu bagian produksi, operator, qc, obras, line, dan mekanis.

Tingkat pencapaian pihak karyawan terkait tugas yang berhasil diselesaikan sesuai dengan kontrak yang telah disepakati disebut dengan kinerja (Mangkunegara, 2017:67). Pihak tenaga kerja harus mencapai kapasitas tertentu sesuai dengan kontrak yang telah disepakati diantaranya ide, kooperasi, loyalitas, karakter, dan semangat kerja.

Kompensasi adalah pendapatan yang berupa uang maupun barang yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hartatik, 2014:242). Hal ini diperkuat oleh riset yang dilakukan Linda Dwi Anggun Mardika

Wati, Supri Wahyudi Utomo, dan Farida Setyaningrum (2019) Kurnia Wijianti, Alwi Suddin, dan Sunarso (2017) Lucky Liando, Bernhard Tewal, Mac Donald Walangitan (2016) tentang pentingnya kompensasi akan berdampak positif dan adanya signifikansi kinerja karyawan.

Fenomena terkait kompensasi kerja pihak tenaga kerja CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo yaitu Gaji yang diberikan kepada karyawan sudah Berdasarkan UMK (Upah Minimum Kerja), tunjangan diberikan dalam bentuk tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan. Hal lain adalah bahwa bonus perusahaan untuk karyawan tidak diberikan secara sistematis.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2002). Hasil riset yang relevan dilakukan oleh Linda Dwi Anggun Mardika Wati, Supri Wahyudi Utomo, dan Farida Setyaningrum (2019) Diyah Sari Ika Sapitri dan Agus Hermani D.S (2019) Kurnia Wijianti, Alwi Suddin, dan Sunarso (2017) terkait pentingnya hubungan kedisiplinan dengan kinerja karyawan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan berdampak signifikan dengan kinerja karyawan.

Fenomena terkait disiplin kerja untuk mencapai tujuan perusahaan berupa ketercapaian kesuksesan para tenaga kerja dalam melaksanakan tugas perlu adanya kedisiplinan. Menyelesaikan tugas tepat waktu, datang dan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dapat diterapkan karyawan agar mencapai tingkat kedisiplinan karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, (Nitisemintodalam Mandey dan Lengkong, 2015:1385). Hasil riset yang relevan dilakukan oleh Risfatul Khotimah, Edward Gagah, SE, MM., dan Leonardo B Hashiolan SE, MM (2017) yaitu tidak adanya pengaruh diantara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan terkait kondisi lingkungan kerja yang kondusif tidak berdampak positif begitu juga sebaliknya. Hal yang sama juga disampaikan Hj.Misna Ariani, Dwindi Tamara, dan Misnah (2020) dalam penelitiannya terkait ruang bekerja yang kondusif tak berdampak baik bagi kemampuan kerja para karyawan.

Fenomena terkait lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo yaitu Pentingnya lingkungan kerja yang nyaman yaitu sebagai usaha perusahaan dalam menyediakan tempat bagi sumber daya

perusahaan agar dapat bekerja semaksimal mungkin sehingga tujuan perusahaan akan tercapai, serta menghindarkan karyawan dari kejenuhan dalam bekerja sebagai akibat dari lingkungan yang kurang nyaman. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan perusahaan, termasuk lingkungan kerja fisik atau non fisik.

Sehingga dapat dibuat rumusan masalah:

- a. Apa kompensasi ada pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo?
- b. Apa disiplin kerja ada pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo?
- c. Apa lingkungan kerja ada pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo?

Riset ini dimaksudkan untuk mencapai:

- a. Memahami secara empiris dampak relevan terkait kompensasi dengan kinerja karyawan CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo.
- b. Memahami secara empiris dampak relevan terkait disiplin kerja dengan kinerja karyawan CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo.
- c. Memahami secara empiris dampak relevan terkait lingkungan kerja dengan kinerja karyawan CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo.

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. Busana Kasih Karunia Sukoharjo.

Data riset diperoleh dari seluruh tenaga kerja CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo yang berjumlah 270 orang. Metode akumulasi statistik bahan riset mengaplikasikan simple random sampling. Elemen dari suatu populasi dengan berbagai kriteria tertentu disebut dengan sampel (Sugiyono, 2014:81). Persamaan yang digunakan untuk mengolah data tersebut adalah persamaan yang disampaikan sebagian pedoman pengambilan sampel, apabila subyeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitian merupakan sampel total, tetapi jika

jumlah subyeknya lebih besar, dapat diambil antara 10% sampai dengan 15% atau 20% sampai dengan 25% atau lebih (Arikunto, 2013).

Berdasarkan pendapat diatas, dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 25%. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik random sampling yaitu $270 \times 25\% = 67,5$ yang dibulatkan menjadi 70 responden.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh sampel sebanyak 67,5 sampel, untuk mempermudah dalam penelitian maka sampel dibulatkan menjadi 70. 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 menvalidasi 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:

Tabel IV.1
Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Pertanyaan	R_{item}	r_{tabel}	Kesimpulan
X1_1	0,373	0,2352	VALID
X1_2	0,388	0,2352	VALID
X1_3	0,404	0,2352	VALID
X1_4	0,433	0,2352	VALID
X1_5	0,360	0,2352	VALID

Sumber: Pengolahan data pada tahun 2022

Dari tabel IV.5 diperoleh nilai 0,2352 dari pengujian validitas variabel kompensasi, yang artinya seluruh pertanyaan dari variabel kompensasi dikatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai $r_{item} > r_{tabel}$.

Tabel IV.6
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Kesimpulan
X2_1	0,493	0,2352	VALID
X2_2	0,490	0,2352	VALID
X2_3	0,417	0,2352	VALID
X2_4	0,608	0,2352	VALID
X2_5	0,506	0,2352	VALID
X2_6	0,468	0,2352	VALID

Sumber: Pengolahan data pada tahun 2022

Dari tabel IV.6 diperoleh nilai 0,2352 dari pengujian validitas variabel disiplin kerja, yang artinya seluruh pertanyaan dari variabel disiplin kerja dikatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai $r_{item} > r_{tabel}$

Tabel IV.2
Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Kesimpulan
X3_1	0,542	0,2352	VALID
X3_2	0,568	0,2352	VALID
X3_3	0,436	0,2352	VALID
X3_4	0,469	0,2352	VALID
X3_5	0,384	0,2352	VALID

Sumber: Pengolahan data pada tahun 2022

Dari tabel IV.7 diperoleh nilai 0,2352 dari pengujian validitas variabel lingkungan kerja, yang artinya seluruh pertanyaan dari variabel lingkungan kerja dikatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai $r_{item} > r_{tabel}$.

Tabel IV.8
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Kesimpulan
Y_1	0,615	0,2352	VALID
Y_2	0,538	0,2352	VALID
Y_3	0,243	0,2352	VALID
Y_4	0,259	0,2352	VALID
Y_5	0,398	0,2352	VALID

Sumber: Pengolahan data pada tahun 2022

Dari tabel IV.8 diperoleh nilai 0,2352 dari pengujian validitas variabel kinerja tenaga kerja (karyawan), yang artinya seluruh pertanyaan dari variabel kinerja karyawan dikatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai $r_{item} > r_{tabel}$.

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 IV.3
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Crobach	Kriteria	Keterangan
Kompensasi	0,638	<i>Alpha</i> <i>Cronbach</i> > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Disiplin Kerja	0,750		Reliabel
Lingkungan Kerja	0,713		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,651		Reliabel

Sumber: Pengolahan data pada tahun 2022

Berdasarkan sajian fakta tersebut didapatkan hasil uji reliabilitas yaitu reliabel karena keempat variabel kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja 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

Agar bisa memahami tingkat residu pada teknik regresi apakah terdistribusi normal. Teknik regresi ini dikatakan lolos uji normalitas apabila hasil penghitungan dari *signivicant value* > 0,05 sedangkan jika *signivicant value* < 0,05 maka asumsi normalitas tidak terpenuhi. Berikut tabel hasil uji normalitas:

Tabel IV.4
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,56480679
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,099
	Negative	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		,829
Asymp. Sig. (2-tailed)		,498

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Pengolahan data yang diolah 2022

Dari tabel IV.10 pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil terdistribusi secara normal pada tingkat residual. Hal ini disebabkan nilai yang diperoleh yaitu 0,829 dengan nilai signifikan $0,498 > 0,05$.

b. Uji Multikolinieritas

Agar bisa memahami apakah teknik regresi mengalami multikolinearitas maupun tidak. Dikatakan tidak mengalami multikolinearitas jika *tolerance value* melebihi 0,10 dan *Variable Inflation Factor value* tidak mencapai 10 begitu juga kebalikannya. Pengujian dari Uji Multikolinearitas dapat dilihat seperti yang disajikan berikut:

Tabel IV.5

Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	11,516	3,178		3,626	,001		
Kompensasi	,456	,103	,482	4,415	,000	,954	1,048
Disiplin Kerja	-,018	,075	-,025	-,238	,812	1,000	1,000
Lingkungan Kerja	,044	,078	,062	,564	,575	,954	1,048

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data pada tahun 2022

Dapat dilihat bahwa dari table tersebut untuk independen variabel mempunyai *tolerance value* melebihi 0,10 dan *Variable Inflation Factor value* tidak mencapai 10 maka teknik regresi tidak mengalami multikolinieritas antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dilaksanakan agar bisa memahami apa benar teknik regresi mengalami ketidakcocokan bentuk residu antara pengamat yang satu dengan yang lain. Dikatakan

lolos uji heteroskedastisitas jika nilai $p > 0,05$ begitu juga sebaliknya. Dibawah ini hasil uji heteroskedastisitas.

Tabel IV.12
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,056	1,657		1,241
	Kompensasi	-,103	,054	-,234	,911
	Disiplin Kerja	,026	,039	,079	,661
	Lingkungan Kerja	,031	,041	,092	,753

a. Dependent Variable: Absent

Sumber: Pengolahan data pada tahun 2022

Pengujian terkait uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel IV.12. Dapat disimpulkan bahwa hasil signifikansi (Sig) seluruh variabel yang didapatkan hasil tidak terjadi Heteroskedastisitas karena nilai $p > 0,05$.

d. Uji Autokorelasi

Dilaksanakan agar bisa memahami apa benar pada regresi linier mengalami autokorelasi atau tidak. Dikatakan mengalami autokorelasi jika terdapat korelasi penyimpangan pada pemicu antara periode t dengan periode t mula-mula (t-1).

Tabel IV.6
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,499 ^a	,249	,215	1,600	1,867

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data pada tahun 2022

Pengujian terkait uji autokorelasi ditunjukkan pada tabel IV.13. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak adanya autokorelasi antar variabel karena value dari Durbin Watson yaitu 1,867 diantara -2 dan 2.

3. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Riset ini dilaksanakan agar bisa memahami tingkat dampak independent variabel yang dinilai berdasarkan komponen kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan (y) sebagai dependent variabel. Pengujian ini dilakukan terhadap 100 orang narasumber, sebagaimana hasil uji ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.499 ^b	.249	.215	1,600	1,887

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

Sumber: Pengolahan data pada tahun 2022

Pengujian tersebut dapat dirumuskan seperti:

$$Y = 11,518 + 0,456 (X_1) - 0,018 (X_2) + 0,044 (X_3)$$

Rumus yang dituliskan tersebut dapat ditarik ketentuan yaitu:

1. $\alpha = 11,516$. Artinya apabila kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja adalah konstan, maka kinerja karyawan pada CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo adalah positif.
2. $\beta_1 = 0,456$. Artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo. Apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja, dan lingkungan kerja konstan.
3. $\beta_2 = - 0,018$. Artinya adanya disiplin kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan pada CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo. Apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan menurun, dengan asumsi bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja konstan.
4. $\beta_3 = 0,044$. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo. Apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja konstan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Riset ini dilaksanakan agar bisa memahani signifikan level karena adanya dampak parsial dari independent variabel yang menyangkut kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan dependent variabel yaitu kinerja karyawan. Nilai

signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 jadi jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 hipotesis akan ditolak dan begitu juga sebaliknya. Berikut tabel hasil uji parsial (uji-t)

Tabel IV.7

Hasil Uji t

Variabel	B	Sig	Kesimpulan
Kompensasi	0,456	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja	- 0,018	0,812	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja	0,044	0,575	Tidak Signifikan

Sumber: Pengolahan data pada tahun 2022

Dari hasil uji t tabel IV.15 diatas didapatkan hasil seperti di bawah ini:

1. Dampak signifikansi antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
Hipotesis berpengaruh signifikan terhadap kompensasi yang terjadi pada kinerja karyawan terbukti valid karena nilai signifikansi komponen kompensasi (X_1) yaitu $0,000 < 0,05$.
2. Dampak signifikansi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
Hipotesis berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja yang terjadi pada kinerja karyawan terbukti tidak valid karena nilai signifikansi komponen disiplin kerja (X_2) yaitu $0,812 > 0,05$.
3. Dampak signifikansi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
Hipotesis berpengaruh tidak signifikan terhadap lingkungan kerja yang terjadi pada kinerja karyawan terbukti tidak valid karena nilai signifikansi komponen lingkungan kerja (X_3) yaitu $0,575 > 0,05$.

c. Uji Simultan (Uji f)

Dilaksanakan agar bisa memahami dampak diantara dependent variabel dan independent variabel dengan bebarengan. Pengujian ini dilakukan berdasarkan significant value yang ditetapkan yaitu tidak mencapai 0,05, Untuk *output* pengujian ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.8

Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	56,131	3	18,710	7,309
	Residual	168,955	66	2,560	
	Total	225,086	69		

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data pada tahun 2022

Pengujian terkait uji simultan ditunjukkan pada tabel IV.16. secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo. Nilai signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,05$.

d. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Riset ini dilaksanakan agar bisa memahami tingkatan dampak independent variabel yang dinilai berdasarkan komponen kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan sebagai dependent variable, sebagaimana output pengujian ditunjukkan seperti tabel berikut.

Tabel IV.9
Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.499 ^a	.249	.215	1,600	1,887

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

Sumber: data yang diolah2022

Dalam tabel IV.17 dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji tersebut didapatkan nilai determinasi R^2 yaitu 0,215. Nilai tersebut dirinci dari nilai independent variabel yang berasal dari variabel kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yaitu 21,5% dan nilai lain-lain yaitu 75,6% yang berasal dari komponen etos kerja, komunikasi, konflik, sifat pemimpin dan lainnya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh signifikansi antara kompensasi dengan kinerja karyawan

Hipotesis terkait pengaruh signifikansi antara kompensasi dengan kinerja karyawan terbukti valid karena nilai signifikansi komponen kompensasi (X_1) yaitu $0,000 < 0,05$. Riset ini berhasil mendukung temuan empiris yang dilaksanakan Linda Dwi Anggun Mardika Wati, Supri Wahyudi Utomo, dan Farida Setyaningrum (2019) Kurnia Wijianti, Alwi Suddin, dan Sunarso (2017) dan Lucky Liando, Bernhard Tewal, Mac Donald Walangitan (2016) terkait pentingnya kompensasi akan berdampak positif dan adanya signifikansi kinerja karyawan

2. Pengaruh signifikansi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Hipotesisnya adalah adanya pengaruh signifikansi dari rentang disiplin kerja dengan kinerja karyawan terbukti tidak valid karena nilai signifikansi komponen disiplin kerja (X_2) yaitu $0,812 > 0,05$. Riset ini mendukung temuan empiris yang dilaksanakan Lucky Liando, Bernhard Tewal, Mac Donald Walangitan (2016) tentang pentingnya disiplin kerja berdampak negatif dan tidak adanya signifikansi kinerja karyawan.

3. Pengaruh signifikansi dari lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Hipotesis terkait dampak signifikansi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan terbukti tidak valid karena nilai signifikansi komponen lingkungan kerja (X_3) yaitu $0,575 > 0,05$. Riset ini mendukung temuan empiris yang dilaksanakan Hj.Misna Arian, Dwindi Tamara, dan Misnah (2020) yaitu tentang pentingnya lingkungan kerja berdampak positif dan tidak adanya signifikansi kinerja karyawan.

PENUTUP

Riset ini dilakukan untuk mendapatkan bukti *real* (empiris) terkait dampak kompensasi, disiplin kerja beserta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo.. Dari pengolahan data yang sudah dilaksanakan pada riset ini bisa diambil kesimpulan yaitu :

1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

- Adanya kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo..
- Adanya disiplin kerja berdampak negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo..
- Adanya Lingkungan kerja berdampak positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo..

2. Hasil Uji t

- Adanya kompensasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo..

- b. Adanya disiplin kerja berdampak tidak signifikan pada kinerja karyawan CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo..
- c. Adanya Lingkungan kerja berdampak tidak signifikan pada kinerja karyawan CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo..
3. Dengan adanya uji F dapat diketahui secara simultan adanya dampak signifikan dari rentang komponen kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Busana Kasih Karunia Sukoharjo.. *Significant value* yang didapat yaitu $0,000 < 0,05$.
4. Dengan adanya uji koefisien determinasi (R^2) bisa disimpulkan terkait hasil uji tersebut didapatkan nilai determinasi R^2 yaitu 0,215. Nilai tersebut dirinci dari nilai independent variabel yang berasal dari komponen kompensasi, lingkungan kerja beserta disiplin kerja yaitu 21,5% dan nilai lain-lain yaitu 78,5% yang berasal dari komponen etos kerja, kedisiplinan, konflik, sifat pemimpin dan lainnya.

SARAN

1. Meningkatkan karyawan untuk bekerja lebih keras dan berprestasi.
2. Meningkatkan karyawan yang berkompeten sesuai dengan standard keahlian yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Meningkatkan karyawan untuk berperilaku taat terhadap aturan.
4. Meningkatkan karyawan untuk disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Menerapkan prinsip 3K (Kebersihan, Kerapian, dan Keindahan)
6. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan efektif.
7. Menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif.
8. Memberikan keamanan dan kenyamanan pada karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Malayu S.P. Hasibuan. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Bumi Aksara.

Alex, Nitisemito, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.