

PENGARUH KEDISIPLINAN KARYAWAN, KOMPENSASI, SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP

Fatqur Rahman
fatqurrachman@yahoo.com
Sonang Sitohang

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA) SURABAYA

ABSTRACT

This research is aimed to find out the influence of the work discipline, compensation and work environment to the performance of the employees at PT. Shelter Nusantara. The population is all employees who work at PT. Shelter Nusantara and 60 peoples have been selected as samples. The sampling technique has been done by using saturated sampling. The research instrument has been carried out by issuing questionnaires to all employees of PT. Shelter Nusantara. The hypothesis test has been conducted by using SPSS 21 version, the data tests which have been applied in this research are validity test by factor analysis, reliability test by Cronbach's Alpha. The classic assumption test and multiple linear regressions analysis have been applied to test and to prove the research hypothesis. The result of the research shows that the model feasibility tests indicate significant influence among work discipline, compensation and work environment to the performance of the employees at PT. Shelter Nusantara. The result of partial test shows that the variables i.e. work discipline, compensation and work environment has positive and significant influence to the performance of the employees of PT. Shelter Nusantara, and work discipline is the variable which has dominant influence because its partial determination coefficient is larger than compensation and work environment.

Keywords: Discipline, compensation, work environment and employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shelter Nusantara. Populasi dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. Shelter Nusantara, dengan sampel penelitian sejumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan sampling jenuh. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Shelter Nusantara. Pengujian hipotesis dengan menggunakan Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 21, dengan pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan alpha cronbach. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji kelayakan model mengindikasikan adanya pengaruh secara signifikan antara kedisiplinan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shelter Nusantara. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shelter Nusantara, dengan variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel kedisiplinan kerja karena mempunyai koefisien determinasi partialnya paling besar dibanding dengan variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

Kata kunci : Kedisiplinan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

PT. Shelter Nusantara merupakan salah satu perusahaan jasa tenaga kerja dibidang keamanan yang memberikan pelayanan dari keseluruhan proses pengelolaan security, mulai rekrutment, pendidikan, penempatan, design dan pelaksanaan sistem operational hingga supervisi serta pengembangan karyawan dalam memenuhi kebutuhan customer. Salah satu hal yang dapat dijadikan parameter kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan itu. Pencapaian kinerja karyawan merupakan hal penting dilaksanakan untuk menghasilkan kinerja maksimal dan dapat bertahan ditengah persaingan bisnis. Perusahaan yang tanggap terhadap perubahan akan dapat berhasil menghadapi setiap ancaman, serta dapat memanfaatkannya menjadi sebuah peluang bagi organisasi.

Selanjutnya menurut Sutrisno (2011) disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin merupakan suatu kondisi atau sifat hormat yang ada pada diri setiap pegawai terhadap peraturan dan ketetapan suatu instansi. Jika peraturan dan ketetapan yang ada dalam suatu instansi diabaikan, maka pegawai dianggap mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila pegawai patuh pada aturan atau ketetapan yang diberlakukan, mencerminkan adanya disiplin kerja yang baik.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja atau iklim organisasi dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif yaitu adanya sikap saling menghargai antara teman sejawat, antara atasan dan bawahan, perhatian dan merasa menjadi bagian integral instansi yang berdampak pada kepuasan bagi pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui apakah kedisiplinan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Shelter Nusantara Surabaya. 2) Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Shelter NUSDantara Surabaya. 3) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Shelter Nusantara Surabaya. 4) Untuk mengetahui manakah diantara variabel kedisiplinan karyawan, kompensasi dan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan tetap di PT. Shelter Nusantara Surabaya.

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui apakah kedisiplinan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Shelter Nusantara Surabaya. 2) Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Shelter NUSDantara Surabaya. 3) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Shelter Nusantara Surabaya. 4) Untuk mengetahui manakah diantara variabel kedisiplinan karyawan, kompensasi dan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan tetap di PT. Shelter Nusantara Surabaya.

Ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini adalah arah pembahasan tidak mengalami kesimpangsiuran dan terhindar dari pembahasan yang lebih luas, Mengingat adanya keterbatasan sarana, biaya, waktu, dan tenaga serta terbatasnya data dan teori yang mendukung maka tidak semua masalah atau faktor penyebab dapat kami teliti, hal ini agar dalam pembahasan penelitian tidak meluas, dan diharapkan sesuai dengan maksud dan tujuan, sehingga penulis membatasi ruang lingkup dalam penulisan Pengaruh kedisiplinan karyawan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap di PT. Shelter Nusantara Surabaya.

TINJAUAN TEORETIS

Tinjauan Teoretis

Menurut Siagian (2010:305) Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Rivai (2009:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2009: 193) menyatakan bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2011: 126) menyatakan Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Selanjutnya, menurut Wursanto (2009: 118) menyatakan bahwa Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan. Kemudian, menurut Sinungan (2008: 93) menyatakan disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2008: 108) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kemudian, menurut Fathoni (2009: 65) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2011: 126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut : 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. 3) Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan. 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2008: 113) menyatakan bahwa: Secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain : 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik. 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya. 3) Pegawai dapat menggunakan, dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya. 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi. 5) Pegawai

mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Indikator Kedisiplinan karyawan

Menurut Hasibuan (2009: 194) menyatakan bahwa banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya: 1) Tujuan dan Kemampuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. 2) Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. 3) Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. 4) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. 5) Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. 6) Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. 7) Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Kompensasi

Menurut Rivai (2009: 241) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Dessler (2008: 146) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Selanjutnya menurut Hasibuan (2009: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan atas pengorbanan tenaga dan pikiran sebagai kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009: 151) memberikan beberapa dari tujuan kompensasi, yaitu: 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 atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati. 2) Kepuasan kerja dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisnya 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 turn-over relatif kecil. 6) Disiplin dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. 7) Pengaruh serikat buruh dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya. 8) Pengaruh pemerintah jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2011: 191) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, diantaranya adalah: 1) Tingkat biaya hidup kebutuhan fisik minimum (KFM) karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda. 2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. 3) Tingkat kemampuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi yang lebih rendah. 5) Peraturan perundang - undangan yang berlaku. Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum para karyawan. 6) Peranan serikat buruh dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009: 118) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi, diantaranya : a) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan. Gaji adalah merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin, pengawas, pegawai tata usaha, pegawai kantor serta para manajer lainnya. Proses pembayaran gaji biasanya diberikan dalam setiap bulannya. Gaji biasanya tingkatannya lebih tinggi dari pada pembayaran-pembayaran kepada pekerja-pekerja upahan. b) Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya. Upah Biasanya diberikan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik. Jumlah pembayaran upah biasanya diberikan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan. c) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan. Insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan. d) Asuransi. Asuransi adalah perjanjian antara penanggung dan tertanggung yang mewajibkan tertanggung membayar sejumlah premi untuk memberikan penggantian atas risiko kerugian, kerusakan, kematian, atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, yang mungkin terjadi atas peristiwa yang tak terduga. e) Fasilitas yang memadai. Fasilitas adalah sesuatu yang dapat membantu memudahkan pekerjaan, tugas dan sebagainya fasilitas merupakan pelaksanaan fungsi. g) Tunjangan yang sesuai dengan harapan. Tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara pasti. Tunjangan diberikan kepada karyawan dimaksud agar dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap para kinerja karyawan dan jalannya operasi perusahaan, sehingga dengan demikian baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tentu akan dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan ikut menurun. Menurut Nitisemito (2010: 125) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan Mardiana (2008) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Subroto, (2008) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja.

Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan suatu hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Bangun (2012: 231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standart pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2011: 180) bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) dan atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut As'ad (2008: 88) mengatakan Job performance ialah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dan selanjutnya menurut Rivai (2009; 148), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2011 : 64).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Kedisiplinan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₂ : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₃ : Lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dan digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif. Mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan diatas, maka penulis menggunakan metode penelitian secara kuantitatif, yang menekankan pada pembuktian hipotesis. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial. Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan digunakan bila sampel diambil dari populasi

yang jelas, dan tehnik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011: 80). Populasi bisa terbatas ataupun tidak terbatas. Penelitian terhadap perilaku manajer muda dan tiga perusahaan tertentu merupakan contoh dari populasi terbatas, sedangkan penelitian yang sama pada seluruh perusahaan di Indonesia dapat disebut sebagai populasi yang tidak terbatas.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah kumpulan individu dengan kualitas serta ciri - ciri yang telah ditetapkan, sedangkan sampel adalah bagian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah para seluruh karyawan yang bekerja di PT Shelter Nusantara Surabaya sehingga sampel yang digunakan adalah menggunakan sampling jenuh, menurut (Sugiyono, 2010: 85) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap dari PT Shelter Nusantara Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011: 131), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penulis membagikan kuisisioner kepada karyawan tetap PT Shelter Nusantara Surabaya guna mendapatkan data primer yang diperlukan dalam penelitian. Jenis kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup artinya responden telah disediakan alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih alternatif jawaban yang telah disediakan. Materi kuisisioner adalah kedisiplinan karyawan, kompensasi serta lingkungan kerja dan kinerja karyawan tetap PT Shelter Nusantara.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2009: 99). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. 1) Variabel terikat (*dependent variable*) variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2009: 191). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (KK). 2) Variabel bebas (*independent variable*) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2009: 195).

Definisi variabel adalah suatu pengertian atau definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau memspesifikasikan kegiatan suatu operasional yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan inferensial. Tujuan Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran tentang sebagai berikut : 1) Bagaimana kedisiplinan kerja yang ada pada PT Shelter Nusantara Surabaya. 2) Bagaimana kompensasi yang ada pada PT Shelter Nusantara Surabaya. 3) Bagaimana lingkungan kerja yang ada pada PT Shelter Nusantara Surabaya.

Analisis inferensial digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kedisiplinan kerja, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Shelter Nusantara

Surabaya. Data yang terkumpul di analisis dengan statistik uji parametrik. Uji statistik yang digunakan untuk analisis deskriptif adalah teknik prosentase dengan menggunakan frekuensi. Sedangkan uji statistik yang digunakan analisis inferensial adalah analisis regresi berganda. Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu ingin mengetahui sejauh mana pengaruh kedisiplinan karyawan, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Shelter Nusantara Surabaya analisis regresi menggunakan SPSS 21 *for windows*. Model persamaan regresi secara umum adalah :

$$Y = \alpha + b_{1X1} + b_{2X2} + b_{3X3} + \dots + b_{nXn} + e$$

Sesuai dengan penelitian ini, variabel bebas adalah kedisiplinan karyawan (KedK), kompensasi (K), lingkungan kerja (LK) sehingga terdapat empat variabel bebas. Maka model persamaan regresi sebagai berikut :

$$KK = \alpha + b_{1KedK} + b_{2LK} + b_{3K}$$

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner tersebut mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Pada penelitian ini, uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan dalam satu variabel. Perhitungan korelasi yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari pearson (Ghozali, 2011:87).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dipercaya sebagai pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan dari indikator-indikator dari variabel yang diamati. Koefisien reliabilitas diketahui dari besarnya koefisien alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6 (Ghozali, 2011:93).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2011:95) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan : 1) Analisis grafik Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. 2) Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *kolmogrov-smirnov* (K-S) dengan uji 1-sample. Di dapatkan angka signifikan jauh di atas 0,05 yang berarti nilai residual terdistribusi secara normal atau memenuhi asumsi klasik (H_0 ditolak dan H_a diterima).

Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (*independent*) (Ghozali, 2011:95).

Uji Autokorelasi

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode saat ini dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1

(sebelumnya). Bila terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2011:97).

Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Models*)

Koefisien Determinasi Secara Simultan (Uji R²)

Menurut Supranto, (2008:106). Perhitungan ini digunakan untuk mengukur tingkat kontribusi dari variabel bebas secara bersama-sama (Simultan) dengan variabel terikat. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi simultan (R²).

R² berada antara 0 dan 1 yang berarti : a) Jika R=1 atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat. b) Jika R= -1 atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat. c) Jika R= 0 atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali.

Pengujian Kelayakan Model

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda. Nilai F dapat dilihat dari output dengan menggunakan program SPSS, analisis uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kecocokan antara variabel bebas yang terdiri kedisiplinan kerja (KedK), kompensasi (K), dan lingkungan kerja (LK) apakah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) sebagai variabel terikat pada PT Shelter Nusantara Surabaya.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Untuk menguji signifikan tidaknya variabel ; kinerja karyawan (KK) pada PT Shelter Nusantara Surabaya secara parsial maupun dominan digunakan uji hipotesis parsial (uji t). Rumus uji-t menurut Algifari (2009: 115)

$$t_h = \frac{b_i}{SE_{b_i}}$$

Keterangan

- t_h = Nilai hitung uji signifikansi
- b₁ = Koefisien regresi parsial
- SE_{b₁} = Deviasi standar koefisien regresi

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berikut karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja pada karyawan pada PT. Shelter Nusantara sebagai berikut :

Karakteristik Terhadap Jenis Kelamin

Merupakan gambaran karakteristik responden berkaitan dengan jenis kelamin karyawan pada karyawan pada PT. Shelter Nusantara. Hasil penelitian dapat diungkap gambaran karakteristik responden berkaitan dengan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 1
Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Percent
Laki-laki	33	55%
Perempuan	48	45%
Total	60	100.0%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Dari Tabel 1 diatas terlihat bahwa dari 60 responden atau karyawan pada PT. Shelter Nusantara , terbanyak adalah mereka yang memiliki jenis kelamin perempuan sebesar 48 responden dengan prosentase sebesar 45%, sedangkan sisanya adalah mereka yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 responden dengan prosentase sebesar 55%.

Karakteristik Terhadap Tingkat Pendidikan

Merupakan gambaran karakteristik responden berkaitan dengan tingkat pendidikan karyawan pada PT. Shelter Nusantara. Hasil penelitian dapat diungkap gambaran karakteristik responden berkaitan dengan tingkat pendidikan sebagai berikut :

Tabel 2
Karakteristik Tingkat Pendidikan

Tingk. Pendidikan	Jumlah	Percent
SLTA	20	33,3%
D3	24	40,0%
S1/ S2	16	26,7%
Total	60	100.0%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Dari Tabel 2 terlihat bahwa dari 60 responden atau karyawan pada PT. Shelter Nusantara, terbanyak adalah mereka yang berpendidikan (D3) sebanyak 24 responden dengan prosentase sebesar 40%, disusul kemudian yang terbanyak kedua adalah mereka yang berpendidikan SLTA sebanyak 20 responden dengan prosentase sebesar 33,3%, Sedangkan sisanya adalah mereka yang berpendidikan Sarjana (S1/S2) sebanyak 16 responden dengan prosentase sebesar 26,7%.

Karakteristik Terhadap Lama Bekerja

Merupakan gambaran karakteristik responden berkaitan dengan masa kerja responden menjadi karyawan pada PT. Shelter Nusantara. Hasil penelitian dapat diungkap gambaran karakteristik responden berkaitan dengan masa kerja responden menjadi karyawan sebagai berikut :

Tabel 3
Karakteristik Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Percent
1 - 3 th	21	35.0%
4 - 6 th	30	50,0%
> 7 th	9	15.0%
Total	60	100.0%

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Dari Tabel 3 terlihat bahwa dari 60 responden atau karyawan pada PT. Shelter Nusantara, terbanyak adalah mereka yang telah menjadi karyawan diatas 4 sampai dengan 6 th sebanyak 30 responden dengan prosentase sebesar 50%, disusul kemudian yang terbanyak kedua adalah mereka yang telah menjadi karyawan antara 1 sampai dengan 3 th sebanyak 21 responden dengan prosentase sebesar 35%. Sedangkan sisanya adalah mereka yang telah menjadi nasabah antara > 7 tahun sebanyak 9 responden dengan prosentase sebesar 15%.

Deskriptif Tanggapan Responden

Analisis data secara deskriptif ini menguraikan hasil analisis terhadap responden dengan menguraikan tanggapan dari 60 responden berkaitan dengan kedisiplinan kerja , upah, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pada karyawan PT. Shelter Nusantara . Dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan tentang rata-rata tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing-masing indikator variabel.

Untuk mengetahui hasil rata-rata tanggapan responden digunakan *interval class* yang bertujuan untuk menghitung nilai atau skor jawaban yang diisi oleh responden.

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kedisiplinan Kerja

Hasil penelitian berkaitan dengan tanggapan responden berdasarkan seluruh aspek dari variabel stes kerja dapat diungkap sebagai berikut:

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Kedisiplinan Kerja

No.	Indikator	Frekuensi					Total	N	Mean
		SKS	KS	CS	S	SS	Skor		
1	Tujuan dan Kemampuan	2	8	63	100	40	213	60	3,55
2	Teladan Pimpinan	2	4	54	132	25	217		3,62
3	Balas Jasa	3	6	12	124	95	240		4,00
4	Waskat (Pengawasan Melekat)	1	6	27	132	70	236		3,93
5	Sanksi Hukuman	3	2	12	31	12	227		3,78
6	Ketegasan	12	6	9	25	8	191		3,18
Total							1324		3,68

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa sebagian karyawan PT. Shelter Nusantara menyatakan setuju dalam memberikan tanggapan atas semua aspek dari variabel kedisiplinan kerja. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek dari variabel kedisiplinan kerja tersebut sebesar 3,68. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pernyataan tentang semua aspek dari variabel kedisiplinan kerja.

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi

Merupakan tanggapan responden berkaitan dengan pemberian imbalan yang dilakukan setiap bulan atau minggu, hal ini tergantung pada kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan, yang diberikan dalam bentuk satuan rupiah. Hasil penelitian berkaitan dengan tanggapan responden berdasarkan seluruh aspek kompensasi dapat diungkap sebagai berikut:

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Kompensasi

No.	Indikator	Frekuensi					Total	N	Mean
		SKS	KS	CS	S	SS	Skor		
1	Gaji	3	5	22	21	9	208	60	3,47
2	Upah	4	10	45	96	60	215		3,58
3	Insentif	3	10	42	72	100	227		3,78
4	Asuransi	4	4	45	92	80	225		3,75
5	Fasilitas kantor	2	14	51	84	65	216		3,60
6	Tunjangan	0	10	63	68	85	226		3,77
Total							1317		3,66

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa sebagian besar sebagian karyawan PT. Shelter Nusantara, menyatakan setuju dalam memberikan tanggapan atas semua aspek kompensasi. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek kompensasi tersebut sebesar 3,66. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pernyataan tentang semua aspek kompensasi mereka terhadap PT. Shelter Nusantara .

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Merupakan tanggapan responden yang berkaitan terhadap semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Frekuensi					Total	N	Mean
		SKS	KS	CS	S	SS	Skor		
1	Penerangan atau cahaya ditempat kerja	3	10	30	104	80	227	60	3,78
2	Temperatur atau suhu udara ditempat kerja	2	4	8	30	16	234		3,90
3	Kelembaban ditempat kerja	5	6	33	96	85	225		3,75
4	Sirkulasi udara ditempat kerja	2	18	36	112	45	213		3,55
5	Kebisingan ditempat kerja	3	0	24	136	75	238		3,97
Total							1137		3,79

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Shelter Nusantara menyatakan setuju dalam memberikan tanggapan atas semua aspek lingkungan kerja. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek lingkungan kerja tersebut sebesar 3,82. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pernyataan tentang semua aspek lingkungan kerja pada PT. Shelter Nusantara.

Analisis Tanggapan Berkaitan Dengan Kinerja Karyawan

Merupakan tanggapan responden hasil kerja yang dicapai karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas dari penyelesaian tugas yang dibebankan dalam kurun waktu tertentu oleh instansi pada perusahaan PT. Shelter Nusantara.

Hasil penelitian berkaitan dengan tanggapan responden berdasarkan seluruh aspek kinerja karyawan dapat diungkap sebagai berikut:

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		SKS	KS	CS	S	SS			
1	Kuantitas Kerja	0	8	90	100	5	203	60	3,38
2	Kualitas Kerja	2	20	87	64	15	188		3,13
3	Pengetahuan Tentang Pekerjaan	0	24	81	68	20	193		3,22
4	Kerjasama Tim	2	12	93	68	20	195		3,25
5	Kreativitas	0	8	81	80	45	214		3,57
6	Inovasi	1	6	45	128	45	225		3,75
7	Inisiatif	2	12	57	108	30	209		3,48
Total							1427		3,31

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 7 terlihat bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Shelter Nusantara menyatakan setuju dalam memberikan tanggapan atas semua aspek motivasi. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek motivasi tersebut sebesar 3,89. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pernyataan tentang semua aspek motivasi karyawan pada pada PT. Shelter Nusantara .

Deskripsi Hasil Pengujian Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. (Ghozali, 42:2007). Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 8
Reliability Statistic

Cronbach Alpha	N of Items
0.752	24

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Dari hasil uji tersebut terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,724 lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pernyataan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pernyataan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pernyataan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis $r_{\text{product moment}}$. Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pernyataan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pernyataan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur.

Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 9 :

Tabel 9
Hasil Analisis Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kedisiplinan kerja	KedK _{1.1}	0.318	0.210	Valid
	KedK _{1.2}	0.257		Valid
	KedK _{1.3}	0.380		Valid
	KedK _{1.4}	0.412		Valid
	KedK _{1.5}	0.316		Valid
	KedK _{1.6}	0.227		Valid
Kompensasi	K _{2.1}	0.348		Valid
	K _{2.2}	0.540		Valid
	K _{2.3}	0.492		Valid
	K _{2.4}	0.491		Valid
	K _{2.5}	0.581		Valid
	K _{2.6}	0.330		Valid
Lingkungan kerja	LK _{3.1}	0.267		Valid
	LK _{3.2}	0.252		Valid
	LK _{3.3}	0.262	Valid	
	LK _{3.4}	0.267	Valid	
	LK _{3.5}	0.252	Valid	
Kinerja karyawan	KK ₁	0.520	Valid	
	KK ₂	0.409	Valid	
	KK ₃	0.292	Valid	
	KK ₄	0.484	Valid	
	KK ₅	0.465	Valid	
	KK ₆	0.412	Valid	
	KK ₇	0.419	Valid	

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan pada Tabel 9 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari 24 item indikator variabel, mempunyai nilai $r_{\text{hasil}} >$ dari r_{tabel} , dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang berjumlah 24 item tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu persamaan regresi harus bersifat BLUE (*best linier unbiased estimator*), artinya pengambilan keputusan tidak boleh bias. Untuk menghasilkan keputusan yang BLUE maka harus dipenuhi beberapa asumsi dasar (klasik). Berdasarkan hasil Uji Asumsi Klasik yang telah dilakukan diperoleh hasil, yaitu sebagai berikut :

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan diperoleh hasil :

Tabel. 10
Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

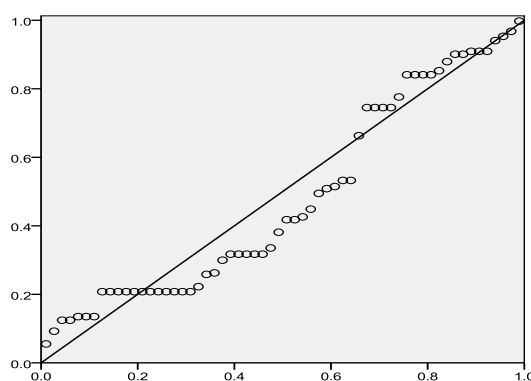
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.53755044
Most Extreme Difference	Absolute	.154
	Positif	.154
	Negatif	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		1.192
Asymp. Sig (2-tailed)		.117

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Berdasarkan pada Tabel 10 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar $0,117 > 0,050$, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu grafik normal *P-P Plot of regression standard*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Grafik normalitas disajikan dalam gambar 1:



Sumber : Data Primer diolah, 2016

Gambar 1
Grafik Pengujian Normalitas Data

Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Santoso, (2010 : 206) deteksi tidak adanya Multikolinieritas.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan diperoleh tampak pada Tabel 11 berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Variance Influence Factor	Keterangan
Kedisiplinan kerja	0.901	1.110	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi	0.887	1.128	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0.978	1.022	Bebas Multikolinieritas

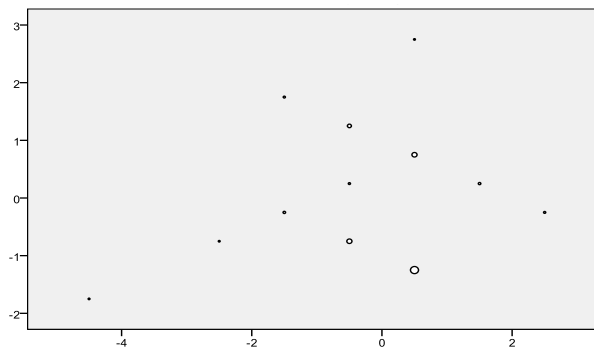
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan
Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan pada Tabel 11 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel tersebut lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Heteroskedastisitas

Pendeteksian adanya heteroskedastisitas menurut Santoso (2010: 210), jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Grafik pengujian heteroskedastisitas disajikan berikut:



Sumber : Data Primer diolah, 2016

Gambar 2
Heteroskedastisitas pada Regresi Linier Berganda

Dari Gambar 2 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu kedisiplinan kerja , upah dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Shelter Nusantara secara linier.

Dalam pengujian regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 12
Rekapitulasi Hasil Uji Regression

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig.	r
Kedisiplinan kerja	0.283	0.016	0.315
Kompensasi	0.187	0.025	0.293
Lingkungan kerja	0.159	0.025	0.266
Konstanta	7,135		
F _{hitung}	7,812		
Sig. F	0,000		
R	0,543		
R ²	0,295		

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dalam penelitian ini menggunakan uji F yaitu untuk menguji variabel kedisiplinan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja layak atau tidak digunakan dalam model penelitian. Adapun prosedur pengujian yang digunakan, sebagai berikut :

Hasil pengujian kelayakan model yang telah dilakukan tampak pada tabel 15 sebagai berikut :

Tabel 13
Anova^b

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	7.135	3	2.378	7.819	.000 ^a
Residual	17.049	56	.304		
Total	24.183	59			

a Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kedisiplinan kerja

b Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Dari Tabel 13 didapat tingkat signifikan uji F = 0,000 < 0,05 (*level of signifikan*), yang mengindikasikan bahwa model penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya. Hasil ini juga mencerminkan bahwa ketiga model tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mencerminkan bahwa naik turunnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Shelter Nusantara, sangat ditentukan oleh tingkat kedisiplinan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Semakin tinggi kualitas kedisiplinan kerja, semakin baik dan kompetitif standar kompensasi yang diberikan, serta lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Shelter Nusantara.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel kedisiplinan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Shelter Nusantara.

Tabel 14
Model Summary

Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 ^a	.295	.257	.552

a Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kedisiplinan kerja

b Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Hasil pengujian tersebut di atas diketahui R_{square} (R^2) sebesar 0,543 atau 54,3% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari kedisiplinan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Shelter Nusantara adalah cukup besar. Sedangkan sisanya ($100\% - 54,3\% = 45,7\%$) dikontribusi oleh faktor lainnya. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel kedisiplinan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Shelter Nusantara. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,295 atau 29,5% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan pada PT. Shelter Nusantara memiliki hubungan yang cukup erat.

Pengujian Secara Parsial

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kedisiplinan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja karyawan pada PT. Shelter Nusantara.

Hasil pengujian uji t dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel bebas kedisiplinan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shelter Nusantara adalah sebagai berikut :

Tabel 15
Tingkat Perolehan Signifikan Masing-Masing Model

Variabel	Sig.	Keterangan
Kedisiplinan kerja	.016	Signifikan
Kompensasi	.025	Signifikan
Lingkungan Kerja	.044	Signifikan

a Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui faktor manakah yang paling berpengaruh dari variabel kedisiplinan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shelter Nusantara .

Tabel 16
Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial

Variabel	r	r^2
Kedisiplinan kerja	.315	0,099
Kompensasi	.293	0,086
Lingkungan Kerja	.266	0,071

a Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi tingkat kualitas kedisiplinan kerja, semakin baik dan kompetitif standar kompensasi yang diberikan, serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan diatas menunjukkan variabel kedisiplinan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja layak dijadikan model penelitian. Hasil ini juga mencerminkan bahwa ketiga model tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mencerminkan bahwa naik turunnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Shelter Nusantara sangat ditentukan oleh tingkat kedisiplinan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap PT. Shelter Nusantara tersebut. Hasil ini diperkuat dengan perolehan koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,543 atau 54,3% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Shelter Nusantara memiliki hubungan yang cukup erat.

Pengaruh Kedisiplinan kerja Terhadap Kinerja Kerja

Menurut Siagian (2010:305) yang dimaksud dengan kedisiplinan kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain meningkatkan prestasi kerjanya.. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Shelter Nusantara. Hal ini mengindikasikan bahwa berarti jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka kesalahan kerja yang dapat dilakukan oleh karyawan akan berkurang sehingga berdampak pada peningkatan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain kedisiplinan kerja, ada faktor lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah Menurut Dessler (2008), dalam Subekhi, (2012: 175). kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Menurut Yani, (2012: 139). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain kedisiplinan kerja, dan kompensasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja. Menurut Subroto, (2008: 77) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja.

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Shelter Nusantara. Hal ini

berarti jika lingkungan kerja dalam perusahaan itu baik maka karyawan akan nyaman dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut: 1) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shelter Nusantara, yang artinya bahwa disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor kinerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. 2) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Shelter Nusantara, dilihat dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin baik standar kompensasi karyawan semakin meningkatkan dorongan kinerja karyawan. Nilai tersebut berarti bahwa semakin baik kompensasi maka semakin baik kinerja karyawan yang akan tercipta, sebaliknya semakin buruk kompensasi yang diberikan maka semakin buruk pula kinerja karyawan yang akan tercipta. 3) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shelter Nusantara, dilihat dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja antara atasan dan bawahan, karyawan dengan sesama karyawan serta dukungan lingkungan manajemen perusahaan akan semakin meningkatkan rasa nyaman dalam lingkungan kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan. Nilai tersebut berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan yang akan tercipta, dan sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka semakin buruk pula kinerja karyawan yang akan tercipta.

Saran Kebijakan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut : 1) Saran Bagi Instansi : a) Kepada para karyawan PT. Shelter Nusantara, hendaknya tetap mempertahankan disiplin kerjanya sesuai dengan peraturan perusahaan, terlebih telah diberikannya kompensasi. b) Hendaknya kesinambungan pemberian kompensasi pada para karyawan pada PT. Shelter Nusantara tetap dipertahankan dan bahkan lebih ditingkatkan baik jenis maupun besarnya nilai kompensasi. Hendaknya karyawan selalu memberikan informasi atau masukan kepada pihak perusahaan mengenai pemberian kompensasi, guna meningkatkan disiplin kerja. c) Selain itu lingkungan kerja juga memerlukan perhatian yang serius, diharapkan memperhatikan lingkungan kerja seperti penerangan, tata warna ruang, tata ruang kantor, kebisingan, ventilasi udara agar bisa tercipta lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan etos kerja karyawan. 2) Saran Bagi Penelitian Mendatang : a) Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan metode wawancara yang diharapkan dapat mengatasi masalah bias persepsi responden tentang item pertanyaan, sehingga maksud pertanyaan dapat dipahami responden dan hasilnya menghasilkan data yang akurat. b) Penelitian lebih lanjut, hendaknya dapat mengambil objek penelitian lain, dan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan. c) Penelitian ke depan perlu dengan menambah atau memasukkan konstruk variabel lain berupa konstruk eksogen yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga nilai koefisien determinasinya dapat lebih bervariasi secara signifikan dari hasil keseluruhan model.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2008. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Liberty, Yogyakarta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Dessler, G. 2008. *Human Resource Management*. Prentice-Hall Inc. New Jersey.
- Fathoni, A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Ferdinand, A. 2009. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 3. BP. UNDIP. Semarang.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Badan Peneliti Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mardiana. 2008. *Manajemen Produksi*. Penerbit Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Nitisemito, A. S. 2010. *Manajemen Personalia-Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Ghalia. Jakarta.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :Dari Teori Ke Praktik*. Edisi dua, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Santoso. 2010. *Statistik Multivariat*. PT Gramedia. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, S. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sekaran, U. 2009. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinungan, M. 2008. *Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta
- Subroto, N. 2008. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang. Thesis*. Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS. Surakarta.
- Subekhi, A. M. J.. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J. 2008. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Wursanto, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bumi Aksara. Jakarta.
- Yani. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.