



## ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada CV. Metalindo Manunggal Karsa)

Arum Eka Murti, Rini Nurgraheni<sup>1</sup>  
E-mail : [arumekamurti@rocketmail.com](mailto:arumekamurti@rocketmail.com)

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

### ABSTRACT

*This research is motivated decline in employee performance CV. Metalindo Manunggal Karsa. This study aimed to examine the effect of labor compensation, work discipline, and physical work environment to employee performance in CV. Metalindo Manunggal Karsa. Research data retrieval is done through questionnaires to 84 respondents employees CV. Manunggal Metalindo Karsa obtained by using the technique jenuh sampling. Then analysis of quantitative and qualitative data. Qualitative analysis is the interpretation of the data obtained from the respondents and the data obtained from the field. Data - data that has met the validity, reliability, and classical assumption, processed with SPSS (Statistical Package for Social Science) for Windows 15. Where hypothesis testing using t test showed that the three independent variables are labor compensation (X1), work discipline (X2), and the physical work environment (X3) significant positive effect on employee performance dependent variable (Y)*

*Keywords: Employee Performance, labor compensation, work discipline, physical work environment.*

### PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dari tahun ke tahun semakin cepat dan memberikan perubahan terhadap seluruh aspek kehidupan. Sektor perindustrian dan perdagangan merupakan aspek yang terus berkembang seiring dengan arus globalisasi yang semakin pesat, untuk dapat beradaptasi dengan arus globalisasi maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Mathis dan Jackson (2002) lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya.

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila Kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah yang sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik (Prawirosentono,1999).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

---

<sup>1</sup> Corresponding author

## KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Sebelum penelitian ini dilakukan, sudah terdapat penelitian terdahulu yang meneliti hubungan antara kompensasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh A.A Gede Kresnayana Pramana (2008) dengan judul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompensasi, variabel lingkungan kerja fisik, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mencerminkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang positif *significant* terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi Kerja merupakan salah satu faktor terpenting dimana Kompensasi kerja harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Kompensasi kerja dapat memacu pegawai agar memiliki kinerja yang lebih baik dari hari ke hari. Kompensasi adalah salah satu tujuan pegawai untuk bekerja karena salah satu dari kompensasi yaitu adalah gaji yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari.

Menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas pegawai tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi pegawai itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun.

Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai, maka akan semakin tinggi usaha para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada pegawai semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan. Dan hal ini dapat menyebabkan pegawai tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, pegawai tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain.

Sopiah (2013) dan Nadya (2013) telah meneliti pengaruh kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kemudian menarik kesimpulan bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dianjurkan adalah :

*H1: Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai*

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja harus dimiliki oleh seluruh pegawai agar apa yang dikerjakannya dapat berjalan dengan baik. Tepat waktu datang ketempat kerja, bekerja dengan baik tanpa harus diawasi oleh atasan, dan tidak meninggalkan tempat kerja saat jam kerja sedang berlangsung adalah beberapa disiplin kerja yang harus dimiliki oleh para pegawai. Jika disiplin kerja telah dimiliki, kinerja pegawai dapat meningkat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine (Soedjono,1980) disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2013) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Disiplin bisa dikatakan berjalan dengan baik jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiry (dalam Astri Yuda, 2011) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sankinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Astri (2011) dan A.A Gede (2008) telah meneliti disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, kemudian menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dianjurkan adalah :

*H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai*

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja fisik merupakan variabel penting dimana lingkungan kerja fisik harus mendapat perhatian untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik harus diperhatikan karena untuk kenyamanan pegawai dalam bekerja atau beraktivitas. Lingkungan kerja fisik yang terdiri dari suhu udara, kelembapan udara, suara bising dan lain-lain harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Agar kenyamanan pegawai dapat terpenuhi dengan baik dan kinerja pegawai dapat meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja adalah di dalam suatu instansi penting untuk di perhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak di dukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/ instansi tersebut. Segala mesin, peralatan kantor yang di pasang dan di pergunakan di dalam perusahaan/ instansi tersebut, Tidak akan banyak berarti, apabila para pegawai tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan, karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang di tentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi kantor yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang di laksanakan oleh perusahaan/ instansi yang bersangkutan.

Menurut Alex S.Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan. Lingkungan kerja memang tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun jika kondisi lingkungan kerja tidak memadai maka akan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan tugasnya dan hal tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai. kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005).

A.A. Gede (2008), Astri (2011), dan Nadya (2013) telah meneliti pengaruh lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kemudian menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dianjurkan adalah :

*H3: Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai*

### **Hipotesis**

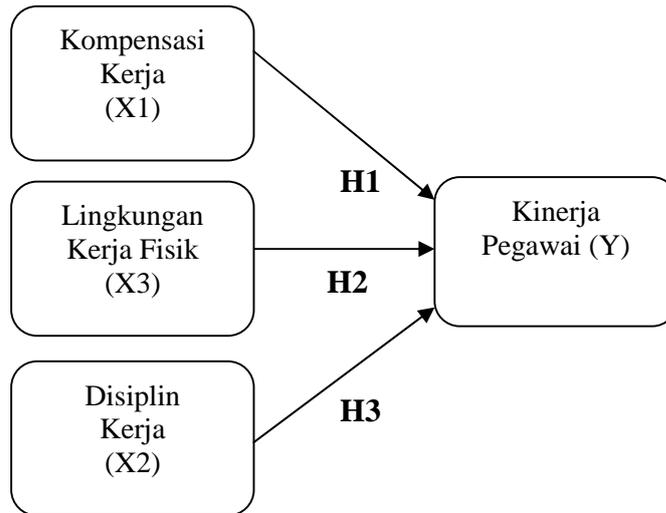
Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
- H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
- H3: Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

**Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan penjabaran dari masalah logis dengan faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran, 2006). Sebuah model yang baik dapat menjelaskan antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran yang telah disusun adalah :

**Gambar 1**  
**Kerangka Teori**



Sumber : A.A Gede (2008)

Gambar diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja (X1), variabel disiplin kerja (X2) dan variabel lingkungan kerja fisik (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**METODE PENELITIAN**

**Variabel Penelitian**

**Independent Variable (Variabel bebas)**

Tipe variabel yang mempengaruhi variabel lain atau variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini *Independent Variable* adalah Disiplin kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3).

**Dependent Variable (Variabel Terikat)**

Tipe variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini *Dependent Variable* adalah Kinerja Pegawai (Y)

**Definisi Operasional Variabel**

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Sumber	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi- fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu	Bernardin & Russel (2003)	a. Kualitas b. Kuantitas. c. Ketepatan Waktu d. Efektifitas e. Hubungan antar perse-orangan

Variabel	Definisi Operasional	Sumber	Indikator
Kompensasi Kerja (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	Hasibuan (2013)	a. Gaji b. Insentif c. Asuransi d. Fasilitas kantor e. Tunjangan
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan - peraturan yang telah ditetapkan	Leitner & Levine (1980)	a. Adanya ketaatan pegawai terhadap peraturan jam kerja. b. Ketaatan pegawai terhadap pakaian kerja. c. Menggunakan dan menjaga perlengkapan kantor d. Kuantitas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar. e. Adanya semangat pegawai dalam bekerja.
Lingkungan Kerja fisik(X3)	semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja diaman dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung	Sedarmayanti (2009)	a. Penerangan b. Suhu Udara c. Bising d. Penggunaan Warna e. Ruang Gerak f. Keamanan Bekerja

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa,hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatianpeneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian, Ferdinand (2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV. Metalindo Manunggal Karsa yang berjumlah 84 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel merupakan seluruh populasi, Supardi (2005). Sampel penelitian ini sebanyak 84 responden.

### Metode Pengumpulan Data

#### Wawancara

Metode pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan akurat dan terpercaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara yaitu metode yang dilakukan melalui tanya jawab dengan pegawai CV. Metalido Manunggal Karsa.

#### Kuesioner

Merupakan suatu teknik pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Angket tersebut diberikan kepada para responden dan kemudian diharapkan setiap masing-masing responden akan mengisinya dengan pendapat dan persepsi setiap individu responden itu sendiri.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia.

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh pegawai kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Menurut Sugiyono (2002) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian skala *Likert*, maka variabel yang dapat diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala *Likert*.

**Tabel 2**  
**Skala *Likert* dalam kuesioner**

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

### Metode Analisis Data

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap variabel - variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan nilai rata-rata, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Penelitian ini menggunakan teknik nilai indeks dengan skala 1 sampai dengan 5 yang dipilih berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Ferdinand, 2006):

$$\text{Nilai Indeks: } ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5))$$

Di mana:

F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah fekuensi responden yang menjawab 2,

dan seterusnya F5 untuk yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan. Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel yang kemudian dibagi menjadi 3 atau yang disebut dengan Three Box Method (Ferdinand, 2006) yaitu :

20,00 – 46,67 = rendah

46,68 – 73,33 = sedang

73,34 – 100,0 = tinggi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

#### Hasil Uji Reabilitas

Kuisiонер dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3**  
**Nilai Cronbach's Alpha dari Tiap Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
Kompensasi Kerja (X1)	0,627	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja Pegawai (X2)	0,636	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,632	0,6	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,620	0,6	Reliabel

Keterangan :

Reliabel bila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih sebesar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan untuk alat penelitian.

### Hasil Uji Validitas

Tabel 4  
Hasil Uji Validitas

No. Pertanyaan	P	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,000	0,572	0,215	Valid
X1.2	0,000	0,591	0,215	Valid
X1.3	0,000	0,709	0,215	Valid
X1.4	0,000	0,738	0,215	Valid
X1.5	0,000	0,542	0,215	Valid
X2.1	0,000	0,551	0,215	Valid
X2.2	0,000	0,580	0,215	Valid
X2.3	0,000	0,676	0,215	Valid
X2.4	0,000	0,695	0,215	Valid
X2.5	0,000	0,700	0,215	Valid
X3.1	0,000	0,577	0,215	Valid
X3.2	0,000	0,617	0,215	Valid
X3.3	0,000	0,542	0,215	Valid
X3.4	0,000	0,693	0,215	Valid
X3.5	0,000	0,554	0,215	Valid
X3.6	0,000	0,577	0,215	Valid
Y1	0,000	0,565	0,215	Valid
Y2	0,000	0,604	0,215	Valid
Y3	0,000	0,750	0,215	Valid
Y4	0,000	0,603	0,215	Valid
Y5	0,000	0,636	0,215	Valid

Keterangan :

Valid bila nilai r hitung  $>$  r tabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel 4.4 semua item pertanyaan variabel bebas (X) maupun variabel terikat (Y) dikatakan valid karena semua  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian.

### Hasil Analisis Angka Indeks Jawaban Per Variabel

#### Hasil Analisis Angka Indeks Jawaban Tentang Kompensasi Kerja

Kompensasi kerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penelitian ini menggunakan 5 item kuesioner kompensasi kerja untuk mengukur perpsepsi mengenai kompensasi yang diberikan oleh CV. Metalindo Manunggal Karsa. Hasil tanggapan terhadap kompensasi dapat dijelaskan pada tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai XI (Kompensasi)**

No.	Pernyataan	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	X1.1	0	11	38	35	0	276	65,71	Sedang
2	X1.2	0	0	31	46	7	312	74,29	Tinggi
3	X1.3	0	5	36	37	6	296	70,48	Sedang
4	X1.4	0	6	34	39	5	295	70,24	Sedang
5	X1.5	0	0	34	46	4	306	72,86	Sedang
	<b>Jumlah</b>	0	22	173	203	22	1485	353,57	
	<b>Rata-rata</b>						297,00	70,71	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah,2014

Tanggapan pegawai menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap disiplin kerja, yaitu dengan rata-rata sebesar 72.19 . Nilai tersebut berada pada kategori **sedang**.

#### **Hasil Analisis Angka Indeks Jawaban Tentang Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan - peraturan yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan 5 item kuesioner disiplin kerja untuk mengukur perpsepsi mengenai disiplin yang ditetapkan oleh CV. Metalindo Manunggal Karsa. Hasil tanggapan terhadap disiplin kerja dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini:

**Tabel 6**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai X2 (Disiplin Kerja)**

No.	Pernyataan	Skor					Jnml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	X2.1	0	0	27	47	10	319	75,95	Tinggi
2	X2.2	0	10	33	41	0	283	67,38	Sedang
3	X2.3	0	12	30	42	0	282	67,14	Sedang
4	X2.4	0	0	25	48	11	322	76,67	Tinggi
5	X2.5	0	9	26	31	18	310	73,81	Tinggi
	<b>Jumlah</b>	0	31	141	209	39	1516	360,95	
	<b>Rata-rata</b>						303,20	72,19	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Tanggapan pegawai menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap disiplin kerja, yaitu dengan rata-rata sebesar 72.19 . Nilai tersebut berada pada kategori **sedang**.

#### **Hasil Analisis Angka Indeks Jawaban Tentang Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja diaman dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan 6 item kuesioner lingkungan kerja fisik untuk mengukur perpsepsi mengenai lingkungan kerja fisik yang ada di lingkungan CV. Metalindo Manunggal Karsa. Hasil tanggapan terhadap lingkungan kerja fisik dapat dijelaskan pada tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai X3 (Lingkungan Kerja Fisik)**

No.	Pernyataan	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	X3.1	0	0	27	41	16	325	77,38	Tinggi
2	X3.2	0	0	28	46	10	318	75,71	Tinggi
3	X3.3	0	2	28	50	4	308	73,33	Sedang
4	X3.4	0	5	37	36	6	295	70,24	Sedang
5	X3.5	0	10	29	44	1	288	68,57	Sedang
6	X3.6	0	0	28	44	12	320	76,19	Tinggi
	<b>Jumlah</b>	0	17	177	261	49	1854	441,43	
	<b>Rata-rata</b>						309,00	73,57	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Tanggapan pegawai menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap disiplin kerja, yaitu dengan rata-rata sebesar 73.57. Nilai tersebut berada pada kategori **tinggi**.

#### Hasil Analisis Angka Indeks Jawaban Tentang Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Penelitian ini menggunakan 5 item kuesioner kinerja pegawai untuk mengukur persepsi mengenai kinerja para pegawai CV. Metalindo Manunggal Karsa. Hasil tanggapan terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan pada tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Y (Kinerja Pegawai)**

No.	Pernyataan	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Y1	0	0	23	52	9	322	76,67	Tinggi
2	Y2	0	0	28	56	0	308	73,33	Sedang
3	Y3	0	2	20	57	5	317	75,48	Tinggi
4	Y4	0	0	18	61	5	323	76,90	Tinggi
5	Y5	0	0	20	51	13	329	78,33	Tinggi
	<b>Jumlah</b>	0	2	109	277	32	1599	380,71	
	<b>Rata-rata</b>						319,80	76,14	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Tanggapan pegawai menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memberikan tanggapan setuju terhadap disiplin kerja, yaitu dengan rata-rata sebesar 76.14. Nilai tersebut berada pada kategori **tinggi**.

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

##### Uji Multikolinieritas

Menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari nilai default yang ditentukan sebesar 0,1. Sedangkan untuk nilai VIF juga menunjukkan angka di bawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

##### Uji Heteroskedastisitas

Grafik scatterplots terlihat titik-titik menyebar secara acak (random) baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara kompensasi,

disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut.

#### Uji Normalitas

Menunjukkan bahwa pengujian normalitas berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari garis yang menggambarkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.10**  
**Persamaan Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.155	1.769		1.219	.227
	X1	.241	.066	.288	3.634	.000
	X2	.275	.060	.364	4.605	.000
	X3	.346	.056	.473	6.181	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Persamaan :

$$Y = 0,288X_1 + 0,364X_2 + 0,473X_3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai  
 $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi  
 $X_1$  = Kompensasi  
 $X_2$  = Disiplin Kerja  
 $X_3$  = Lingkungan Kerja Fisik

Dari persamaan regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa :

Variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.288. Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.364. Variabel lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.473.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dan analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi tersebut dapat dilihat dari besarnya *standardized coefficient* variabel kompensasi yang bernilai 0,288 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Hal ini berarti bahwa semakin besar dan tingkat kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai pada CV. Metalindo Manunggal Karsa.

Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai, maka akan semakin besar usaha para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada pegawai semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun nonfinansial tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadya Wahyuningtiyas (2013) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)” yang menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan apabila kompensasi yang diberikan dirasakan adil oleh pegawai, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memicu pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan pegawai akan tercapai secara bersama.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dan analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi tersebut dapat dilihat dari besarnya *standardized coefficient* variabel disiplin kerja yang bernilai 0,364 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Hal ini berarti bahwa semakin besar tingkat disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada CV. Metalindo Manunggal Karsa.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong keinginan kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Astri Yudha (2011) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pertunanan Pada Perusahaan PT Iskandar Tex Surakarta” yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dan analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi tersebut dapat dilihat dari besarnya *standardized coefficient* variabel disiplin kerja yang bernilai 0,473 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Hal ini berarti bahwa semakin besar tingkat lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja pegawai pada CV. Metalindo Manunggal Karsa.

Lingkungan kerja memang tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun jika kondisi lingkungan kerja fisik tidak memadai maka akan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan tugasnya dan hal tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja fisik dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh A.A Gede Kresnayana Pramana (2008) dengan judul “Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa jika situasi lingkungan kerja fisik turut menunjang maka pencapaian kinerja karyawan akan lebih mudah.

## **KESIMPULAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan di bab IV, serta data yang diperoleh dari penelitian yang telah dibahas dalam skripsi ini, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut. Dari hasil analisis regresi yang dilakukan koefisien regresi kompensasi kerja menunjukkan nilai positif. Sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya faktor kompensasi kerja terhadap akan meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga H1 yang menyatakan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima. Dari hasil analisis regresi yang dilakukan koefisien regresi disiplin kerja menunjukkan nilai positif. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya faktor disiplin kerja akan meningkatkan kepuasan mahasiswa/pegawai.

Sehingga H2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima. Dari hasil analisis regresi yang dilakukan koefisien regresi lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai positif. Sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya faktor lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga H3 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima. Pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kemampuan variabel kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik dalam menjelaskan kinerja pegawai CV. Metalindo Manunggal Karsa adalah sebesar 51,8 % ( adjusted r square = 0,518), sementara sisanya 48,2 % ( 100% - 51,8%) kinerja pegawai CV. Metalindo Manunggal Karsa dapat dijelaskan dari variabel lain selain ketiga variabel tersebut.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih memiliki kekurangan dan keterbatasan. Dengan Keterbatasan penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan perbaikan pada penelitian mendatang. Keterbatasan penelitian ini diantaranya, penelitian ini hanya memfokuskan pada kajian mengenai tiga variabel utama yaitu kompensasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik dimana ketiga variabel tersebut hanya dapat menjelaskan 51,8% saja, sedangkan sisanya sebesar 48,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dicantumkan di dalam penelitian ini. Penelitian melibatkan subyek penelitian dalam jumlah terbatas, yakni sebanyak 84 orang, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada kelompok subyek dengan jumlah yang besar.

### **Saran**

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka variabel kompensasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dapat digunakan sebagai cara untuk meningkatkan dan mengukur kinerja pegawai. Dengan itu peneliti mengajukan saran yaitu bagi CV. Metalindo Manunggal Karsa harus lebih mengawasi para pegawai untuk mentaati peraturan yang telah perusahaan tetapkan agar kesalahan – kesalahan yang dilakukan oleh para pegawai dapat berkurang. Usaha yang dapat dilakukan perusahaan adalah memberikan penghargaan terhadap pegawai yang memiliki disiplin tinggi dalam kesehariannya dan memberikan sanksi tegas terhadap para pegawai yang melakukan pelanggaran. Hal itu dapat memotivasi pegawai lain agar dapat meningkatkan kedisiplinan mereka dalam bekerja, sehingga kesalahan maupun pelanggaran yang dapat dilakukan oleh pegawai bisa berkurang.



## REFERENSI

- Algifari. (2003). *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis, edisi 2*. Yogyakarta : AMP YKPN.
- Bernardin dan Russel. 2000. *Human Resources Management*. New York : Mc Graw Hill.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, T. Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* cetakan pertama. Bandung : penerbit PT. Remaja Rsodakarya.
- Marthis, Robert L. dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pramana, A.A Gede Kresnayana. 2008. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , edisi ketiga* Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2013. *The Effect of Compensation toward Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia*. Vol 3 No 2. Hal 77-91
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press
- Wahyuningtiyas, Wahyu. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)*. Skripsi S1 Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Yudha, Astri. 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pertenunan pada PT Perusahaan Iskandar Tex Surakarta*. Skripsi S1 Universitas Sebelas Maret Surakarta.

