

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Toko Mitra Anda)

Vivilia Astuti¹, Dila Damayanti²
¹²STIE Widya Wiwaha Yogyakarta
dheelhaa@gmail.com²

ABSTRAKS

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko mitra Anda. Penelitian menggunakan desain penelitian metode sensus. Subjek dalam penelitian ini adalah Toko Mitra anda dengan karyawan yang berjumlah 34 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis dewasa ini tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, memerlukan manajemen yang dapat mengakomodasi setiap perubahan yang akan terjadi dengan efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menjaga kinerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan adalah melalui penyediaan lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk hal penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan.

Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya

rencangan sistem kerja yang efisien. Sedangkan menurut Alex S. Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Hal lain yang dapat memotivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus, adalah faktor penting untuk mempengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. kompensasi yang diberikan secara tepat dan benar, akan membuat karyawan bekerja lebih puas dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018), kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Husein Umar (2002) kompensasi merupakan berbagai hal yang diterima seorang pegawai, baik berupa gaji, upah, insentif, bonus, asuransi, dan semacamnya yang kemudian langsung dibayarkan oleh perusahaan.

Selain faktor eksternal karyawan, faktor internal karyawan juga sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Disiplin kerja menjadi hal yang sangat penting, kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Lingkungan kerja dan kompensasi menjadi motivasi yang penting bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Motivasi dan disiplin kerja merupakan hal penting bagi perusahaan, karena hal tersebut adalah faktor yang berpengaruh dalam mencapai kinerja perusahaan yang optimal. Dengan adanya motivasi yang selaras dengan disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri.

Persaingan antar distributor perlengkapan interior mebel atau furniture semakin kompetitif. Yogyakarta sendiri mempunyai banyak sekali distributor interior mebel, diantaranya Toko Mitra Anda yang terletak di jalan Parangtritis. Toko Mitra Anda merupakan distributor perlengkapan interior mebel atau furniture yang cukup ternama di Yogyakarta karena ketersediaan bahan yang bisa dibilang lengkap dan terjangkau bagi konsumennya. Sebagai Perusahaan yang bertujuan memenuhi kebutuhan masyarakat dalam hal pembangunan interior Toko Mitra Anda membutuhkan kinerja yang baik dari karyawan yang berupa pelayanan karyawan yang terbaik agar mendapat kepuasan konsumen yang akan menuntun pada peningkatan kinerja perusahaan.

Tabel 1.1
Tabel penjualan produk Toko Mitra Anda Parangtritis 2021

Bulan	Target Penjualan	Total Penjualan	Capaian
Januari	100.000	78.322	78.322 %
Februari	100.000	59.370	59.37 %
Maret	100.000	64.272	64.272 %
April	100.000	72.308	72.308 %
Mei	100.000	87.256	87.256 %
Juni	100.000	93.021	93.021 %
Juli	100.000	60.564	60.564 %
Agustus	100.000	83.524	83.524 %
September	100.000	65.376	65.376 %
Oktober	100.000	77.652	77.652 %
November	100.000	63.798	63.798 %
Desember	100.000	89.762	89.762 %

Sumber : Toko Mitra Anda Parangtritis

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa penjualan pada tahun 2021 cenderung kurang maksimal setiap bulannya. Rata-rata capaian setiap bulan hanya sekitar 74% dari target penjualan. Banyak faktor ditengarai menjadi penyebab tidak tercapainya target penjualan, salah satu faktornya adalah kinerja karyawan. Karyawan dituntut dapat memenuhi target pekerjaan yang ditentukan dengan kinerja yang baik sesuai tugas-tugasnya sendiri. Salah satu indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) adalah pelaksanaan tugas yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Seringkali pelaksanaan tugas yang tertunda atau tidak tercapai akan membuat kinerja karyawan terlihat buruk dan akan menjadi penghambat selesainya pekerjaan yang direncanakan perusahaan dan berimbas kepada tidak tercapainya target yang diharapkan perusahaan.

Permasalahan yang dihadapi oleh Toko Mitra Anda tersebut dapat berasal dari satu dimensi saja atau seluruh dimensi yang ada, sehingga hal tersebut menarik peneliti untuk mencari tahu dimensi apa yang belum dilaksanakan secara maksimal. Dengan adanya masalah yang ditemukan pada Toko Mitra Anda Parangtritis peneliti merasa perlu melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." sehingga dapat mengetahui masalah pasti yang timbul dan diharapkan mampu menjadi solusi dari permasalahan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan permasalahannya adalah:

- 1) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan pada Toko Mitra Anda?
- 2) Apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Toko Mitra Anda?
- 3) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra Anda?

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan pada Toko Mitra Anda.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Toko Mitra Anda.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra Anda.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Lingkungan Kerja

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.” Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Sedarmayanti (2009), ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- a. Warna.
- b. Kebersihan lingkungan kerja.
- c. Penerangan.
- d. Pertukaran udara yang cukup.
- e. Jaminan.
- f. Kebisingan.
- g. Tata ruang.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992,159) yaitu sebagai berikut:

- 1) Suasana Kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya Fasilitas Kerja

Kompensasi

Menurut Samsudin (2010:187), kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. Sedangkan ahli lain berpendapat, menurut Yusuf (2015:236), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya.

Indikator kompensasi menurut Sirait (2006:190) adalah sebagai berikut:

- 1) Standar Gaji yang Berlaku Umum

- 2) Produktivitas
- 3) Kebijakan Gaji dan Upah
- 4) Peraturan Pemerintah
Pemerintah turut campur dalam menentukan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti penentuan upah minimum regional, upah lembur, pembatasan usia kerja (umur 15 tahun sampai dengan umur 65 tahun), dan pembatasan jam kerja (maksimum 40 jam per minggu).
- 5) Nilai yang Sebanding dengan Pembayaran yang Sama
Masalah penting dalam manajemen kompensasi dengan kesempatan yang sama adalah "*comparable worth*" (nilai yang sebanding). Setiap jabatan yang mempunyai nilai yang sama bagi organisasi harus dibayar sama. *Comparable worth* berarti pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama. Jika pekerjaan karyawan tersebut lebih sulit daripada karyawan lainnya maka sebanding dengan peningkatan kompensasi yang diperolehnya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku yang diperlukan oleh setiap karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Penerapan disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja serta adanya fasilitas yang memadai agar pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam melaksanakan pekerjaannya (M Arif, Maulana, & Lesmana, 2020).

Disiplin berfungsi untuk mengatur kehidupan bersama, dalam kelompok tertentu atau dalam masyarakat agar hubungan yang terjalin antara individu dengan individu lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018), terdapat 4 indikator disiplin kerja yang meliputi:

- a. Tanggung jawab
- b. Inisiatif
- c. Kooperatif
- d. Ketaatan

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* yang disebut juga dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa : "Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)."

Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut."

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung Jawab

Menurut Handoko (2001:193) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.

Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2003:260) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas
- c. Waktu produksi (*production time*).
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen kerja

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu tentang "*The Effect of Compensation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance*" yang dilakukan oleh Muhammad Taufik Lesmana, Muhammad Arif, dan Muhammad Irfan Barus (2021) sebagai acuan utama peneliti. Penelitian tersebut menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian pendukung lain dilakukan oleh Totong Endang S, Eliana Sari (2019) dengan judul "*The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports*" yang menunjukkan bahwa Motivation berpengaruh positif terhadap Employee Performance. Discipline berpengaruh terhadap Employee Performance. Secara bersamaan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainnya oleh Muhammad Taufik Lesmana dan Farhan Anshari Damanik dengan judul "*The Influence of Work Environment, Work Discipline, and Motivation on Employee Performance*" menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Work Environment*, *Work Discipline*, dan *Motivation* terhadap *Employee Performance*.

Penelitian selanjutnya yang menjadi acuan penelitian ini adalah penelitian dari Komang Edi Sukarta Wiryana tentang "*The Effect of Compensation, and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City*" dengan hasil variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja memediasi pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terakhir adalah dari I Nengah Subawa Kardika Putra, dan Ni Wayan Mujiati dengan judul penelitian "*The Effect of Compensation, Work Environment, and*

Work Motivation on Employee Productivity” dengan hasil variabel kompensasi, lingkungan kerja. Dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 1
Penelitian-penelitian Terdahulu dan Penelitian Saat Ini

Keterangan	Judul	Nama	Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
Penelitian Terdahulu I	<i>The Effect of Compensation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance</i>	M. Taufi Lesmana, M. Arif, & M. Irfan Barus	2021	Work Discipline Compensation Work Environment Employee Performance	1) <i>Work environment</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i> 2) <i>Work Discipline</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i> . 3) <i>Compensation</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performancce</i> .
Penelitian Terdahulu II	<i>The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports</i>	Totong Endang S, & Elliana Sari	2019	Motivation Discipline	1) <i>Motuvation</i> berpengaruh positif terhadap <i>performance</i> . 2) <i>Discipline</i> berpengaruh positif terhadap <i>performance</i> . 3) <i>Motivation, Discipline</i> berpengaruh terhadap <i>performance</i> .
Penelitian Terdahulu III	<i>The Influence of Work Environtment, Work Discipline, and Motivation on Employee</i>	Muhammad Taufik Lesmana, & Farhan Anshari Damanik	2022	Work Environment Work Discipline Motivation Employee Performance	Ada pengaruh signifikan antara <i>Work Environment</i> , <i>Work Discipline</i> , dan <i>Motivation</i> terhadap <i>Employee Performance</i>

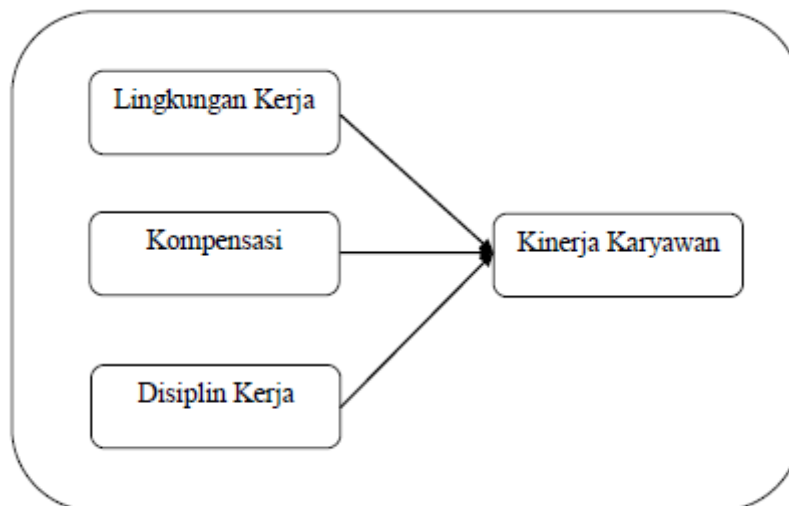
Keterangan	Judul	Nama	Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
------------	-------	------	-------	----------	------------------

Penelitian Terdahulu IV	<i>The Effect of Compensation, and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City</i>	Komang Edi Sukarta Wiryana	2019	Compensation	1. Compensation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Discipline
				Work Environment	2. Work Environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Discipline
				Work Discipline	3. Compensation berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance.
				Employee Performance	4. Work Environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance
					5. Work Discipline berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance
					6. Work Discipline memediasi pengaruh Compensation terhadap Employee Performance
					7. Work Discipline memediasi pengaruh Work Environment terhadap Employee Performance
Penelitian Terdahulu V	The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity	I Nengah Subawa Kardika Putra, & Ni Wayan Mujiati	2022	Compensation	1. Compensation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Productivity
				Work Environment	2. Work Environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Productivity

				Work Motivation	3. Work Motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Productivity
				Employee Productivity	
Penelitian sekarang	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Vivilia Astuti	2022	Lingkungan Kerja Kompensasi Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Perumusan Hipotesa

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H4: Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Dengan metode ini untuk mengumpulkan data dari obyek penelitian yaitu dengan wawancara (terstruktur maupun tidak terstruktur), memberikan kuesioner dan mengobservasi orang dan fenomena (Uma Sekaran, 2006).

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Toko Mitra Anda yang berjumlah 34 orang.

b. Teknik Pengambilan Sampel

Metode pemilihan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Teknik ini digunakan karena seluruh karyawan hanya berjumlah sebanyak 34 orang dan menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya

Teknik Pengambilan Data

1. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan untuk penelitian dari tempat aktual terjadinya peristiwa (Uma Sekaran, 2006).

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Dalam penelitian ini sumber data berupa hasil kuesioner mengenai Kinerja Karyawan pada Toko Mitra Anda.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternative yang didefinisikan dengan jelas (Uma Sekaran, 2006).

Variabel – Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada karyawan, dengan lingkungan kerja yang menyenangkan memberikan kepuasan dan rasa nyaman sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan (Hasibuan, 2010). Indikator dimensi ini (Astuti & Lesmana, 2018) adalah:

- a) Tempat kerja yang luas
 - b) Ventilasi udara yang baik
 - c) Tempat ibadah
 - d) Fasilitas transportasi menuju tempat kerja
- 2) Kompensasi
- Mengacu pada setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Dessler, 2012). Indikator dimensi ini (Gultom & Jufrizen, 2016) adalah:
- a) Pengukuran produktivitas
 - b) Efisiensi
 - c) Kecelakaan kerja
 - d) Perputaran tenaga kerja
 - e) Absensi
 - f) Kualitas
 - g) *Rate of Return*
 - h) Moral
 - i) Kepuasan karyawan
- 3) Disiplin Kerja
- Mengacu pada kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2006). Indikator dimensi ini (Supomo & Nurhayati, 2018) adalah:
- a) Tanggung jawab karyawan
 - b) Inisiatif
 - c) Kooperatif
 - d) Ketaatan karyawan
- 4) Kinerja Karyawan
- Anwar Prabu Mangkunegara (2012:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator dimensi ini adalah:
- a) Kompensasi.
 - b) Lingkungan kerja.
 - c) Budaya Organisasional.
 - d) Kepemimpinan.
 - e) Motivasi
 - f) Disiplin kerja.
 - g) Kepuasan kerja
 - h) Komunikasi

Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini akan menggunakan skala linkert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala linkert, variabel penelitian yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator. Kemudian indikator-indikator tersebut

dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2014).

Teknik Analisis Data

Dalam penyusunan laporan penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif, Uji instrument (Uji Validitas, Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji T, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi).

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi deskripsi subjek penelitian dan kategorisasi variabel – variabel penelitian yaitu berupa uraian tentang Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Pada hasil penelitian akan dijelaskan mengenai identitas responden dan pengujian hipotesis. Penelitian ini diperoleh responden sebanyak 34 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah dilakukan maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Karakteristik Responden

Hasil deskriptif terhadap responden yang menggunakan sistem informasi angket dapat dijabarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
20 – 25	6	17,6
26 – 30	16	47
31 – 35	10	29,4
>35	2	6
Jumlah	34	100
Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Laki-laki	20	58,83
Perempuan	14	41,17
Jumlah	34	100
Lama Bekerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1 s/d 2	15	44,11
2 s/d 3	12	35,29
>3	7	20,6
Jumlah	34	100

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh karakteristik responden bahwa responden didominasi oleh karyawan yang berusia 26-30 tahun. Keadaan ini menunjukkan bahwa usia 26-30 tahun merupakan usia produktif untuk usia kerja. Hal ini dikarenakan pengalaman yang matang telah tumbuh di karyawan yang telah mencapai usia 26-30 tahun.

Lama kerja merupakan pengalaman kerja yang sangat berharga bagi karyawan. Dengan memiliki tingkat lama kerja yang tinggi akan membantu karyawan untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan dirinya serta mengetahui celah-celah kinerjanya sehingga dapat memperbaiki kualitas kinerjanya dengan maksimal.

b) Deskripsi Lingkungan Kerja

Dari hasil analisis data penelitian yang dilakukan maka dapat dideskripsikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2 Deskripsi Statistik Pelatihan

Statistik	Skor
Mean	3,99
Median	4,00
Mode	4,00
Std. Deviation	,319
Range	1
Minimum	3
Maximum	5

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Dari data di atas dapat dideskripsikan tingkat pelatihan dengan rerata sebesar 3,99, nilai tengah sebesar 4,00, nilai sering muncul sebesar 4,00 dan simpangan baku sebesar 0,319. Sedangkan skor tertinggi sebesar 5 dan skor terendah sebesar 3. Dari hasil penelitian maka dapat dikategorikan tingkat pelatihan. Perhitungan tersebut disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Kategorisasi Lingkungan Kerja

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	4,20 – 5,00	13	38,23	Sangat Tinggi
2	3,40 – 4,19	21	61,77	Tinggi
3	2,60 – 3,39	0	0,00	Cukup
4	1,80 – 2,59	0	0,00	Rendah
5	1,00 – 1,79	0	0,00	Sangat Rendah
Jumlah		34	100	

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah berkategori tinggi dengan pertimbangan rerata sebesar 3,99. Tingkat pelatihan yang berkategori tinggi sebanyak 21 orang atau 61,77% dan kategori sangat tinggi sebanyak 13 orang atau 38,23%. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tinggi ditunjukkan dengan adanya infrastruktur penunjang dan suasana kerja yang baik. Keadaan ini akan membantu karyawan dalam meraih tujuan kerja yang ditetapkan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang diberikan sangat baik sehingga dapat menciptakan suasana kerja dan kenyamanan bekerja yang baik.

c) Deskripsi Kompensasi

Dari hasil analisis data penelitian yang dilakukan maka dapat dideskripsikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 Deskripsi Statistik Kompensasi

Statistik	Skor
<i>Mean</i>	3,61
<i>Median</i>	3,62
<i>Mode</i>	3
<i>Std. Deviation</i>	,313
<i>Range</i>	1
<i>Minimum</i>	3
<i>Maximum</i>	4

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Dari data di atas dapat dideskripsikan kompensasi dengan rerata sebesar 3,61, nilai tengah sebesar 3,62, nilai sering muncul sebesar 3 dan simpangan baku sebesar 0,31. Sedangkan skor tertinggi sebesar 4 dan skor terendah sebesar 3. Dari hasil penelitian maka dapat dikategorikan Perhitungan tersebut disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kategorisasi Kompensasi

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	4,20 – 5,00	0	80,00	Sangat Tinggi
2	3,40 – 4,19	4	11,77	Tinggi
3	2,60 – 3,39	30	88,23	Cukup
4	1,80 – 2,59	0	0,00	Rendah
5	1,00 – 1,79	0	0,00	Sangat Rendah
Jumlah		34	100	

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kompensasi adalah berkategori cukup dengan pertimbangan rerata sebesar 3,61. Kompensasi yang berkategori cukup sebanyak 30 orang atau 88,23% dan kategori tinggi sebanyak 4 orang atau 11,77%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi cukup berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian diperoleh bahwa melalui kompensasi karyawan memiliki motivasi untuk meraih tujuan pencapaian kinerja yang maksimal sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi.

d) Deskripsi Disiplin Kerja

Dari hasil analisis data penelitian yang dilakukan maka dapat dideskripsikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6 Deskripsi Statistik Kinerja Karyawan

Statistik	Skor
<i>Mean</i>	3,56
<i>Median</i>	3,58
<i>Mode</i>	4
<i>Std. Deviation</i>	,350
<i>Range</i>	1
<i>Minimum</i>	3

Maximum	4
---------	---

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Dari data di atas dapat dideskripsikan tingkat disiplin kerja dengan rerata sebesar 3,56, nilai tengah sebesar 3,58, nilai sering muncul sebesar 4 dan simpangan baku sebesar 0,35. Sedangkan skor tertinggi sebesar 4 dan skor terendah sebesar 3. Dari hasil penelitian maka dapat dikategorikan tingkat Disiplin Kerja Perhitungan tersebut disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7 Kategorisasi Tingkat Disiplin Kerja

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	4,20 – 5,00	0	0,00	Sangat Tinggi
2	3,40 – 4,19	20	58,82	Tinggi
3	2,60 – 3,39	14	41,18	Cukup
4	1,80 – 2,59	0	0,00	Rendah
5	1,00 – 1,79	0	0,00	Sangat Rendah
Jumlah		45	100	

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat Disiplin Kerja adalah berkategori tinggi dengan pertimbangan rerata sebesar 3,56. Tingkat disiplin kerja yang berkategori tinggi sebanyak 20 orang atau 58,82% dan kategori tinggi sebanyak 14 orang atau 41,18%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah tinggi. Keadaan ini didukung oleh kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan yang tinggi. Tanpa adanya kualitas kerja yang disesuaikan dengan kuantitas kinerjanya maka disiplin kerja tidak akan menghasilkan hasil kinerja yang maksimal. Selain itu, tanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang baik juga harus dimiliki oleh seorang karyawan. Tanpa adanya tanggung jawab yang tinggi dari karyawan maka karyawan tidak akan dipercaya untuk menjadi karyawan yang baik.

e) Deskripsi Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data penelitian yang dilakukan maka dapat dideskripsikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8 Deskripsi Statistik Kinerja Karyawan

Statistik	Skor
Mean	4,03
Median	4,00
Mode	4
Std. Deviation	0,358
Range	1
Minimum	3,00
Maximum	5,00

Dari data di atas dapat dideskripsikan tingkat Kepuasan dengan rerata sebesar 4,03, nilai tengah sebesar 4,00, nilai sering muncul sebesar 4,00 dan simpangan baku sebesar 0,36. Sedangkan skor tertinggi sebesar 5,00 dan skor terendah sebesar 3,00. Dari hasil penelitian maka dapat dikategorikan tingkat Kinerja Karyawan Perhitungan tersebut disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 Kategorisasi Tingkat Kepuasan

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	4,20 – 5,00	11	32,35	Sangat Tinggi
2	3,40 – 4,19	23	67,65	Tinggi
3	2,60 – 3,39	0	0,00	Cukup
4	1,80 – 2,59	0	0,00	Rendah
5	1,00 – 1,79	0	0,00	Sangat Rendah
Jumlah		34	100	

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Dari tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa tingkat Kinerja karyawan adalah berkategori tinggi dengan pertimbangan rerata sebesar 4,03. Tingkat Kinerja karyawan yang berkatogori sangat tinggi sebanyak 11 orang atau 32,35%, kategori tinggi sebanyak 23 orang atau 67,65%. Berdasarkan hasil penelitian keseluruhan factor menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan berkategori tinggi. Hal ini dikarenakan bahwa tingkat kinerja karyawan didasarkan dari beberapa faktor seperti kualitas kerja dan kuantitas kerja. Semakin tinggi kualitas kerja maka akan semakin tinggi pula kuantitas kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Hasil uji validitas item pernyataan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

Variabel/Item	Koefisien Korelasi	Sig.r	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)			
X1.1	0.487	0.004	Valid
X1.2	0.608	0.000	Valid
X1.3	0.373	0.030	Valid
X1.4	0.359	0.037	Valid
X1.5	0.542	0.001	Valid
X1.6	0.657	0.000	Valid
X1.7	0.470	0.005	Valid
X1.8	0.473	0.005	Valid
X1.9	0.492	0.003	Valid
Kompensasi (X2)			
X2.1	0.444	0.009	Valid
X2.2	0.513	0.002	Valid
X2.3	0.487	0.004	Valid
X2.4	0.614	0.000	Valid
X2.5	0.510	0.002	Valid
X2.6	0.607	0.000	Valid
X2.7	0.706	0.000	Valid

X2.8	0.366	0.033	Valid
Disiplin Kerja (X3)			
X3.1	0.611	0.000	Valid
X3.2	0.521	0.002	Valid
X3.3	0.443	0.009	Valid
X3.4	0.454	0.007	Valid
X3.5	0.584	0.000	Valid
X3.6	0.570	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y1)			
Y1.1	0.651	0.000	Valid
Y1.2	0.603	0.000	Valid
Y1.3	0.442	0.009	Valid
Y1.4	0.407	0.017	Valid
Y1.5	0.663	0.000	Valid
Y1.6	0.654	0.000	Valid
Y1.7	0.452	0.007	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 4.10 menunjukkan variabel lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memenuhi kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

2) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0.615	Reliabel
2	Kompensasi	0.641	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0.603	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.623	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa koefisien *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga pernyataan- pernyataan dalam kuesioner penelitian reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal. Dapat dilihat pada tabel *test of normality* pada kolom *Kolmogorov- Smirnov* mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05, sehingga berdasarkan uji normalitas tersebut data berdistribusi normal.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan_Kerja	.147	34	.162	.948	34	.110
Kompensasi	.153	34	.342	.961	34	.263
Disiplin_Kerja	.159	34	.229	.951	34	.132
Kinerja_Karyawan	.120	34	.200 [*]	.941	34	.168

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

b) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi tidak kesamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:134). Pengujian dilakukan dengan Uji Glejser yaitu uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.973	4.575		.431	.669
	Lingkungan_Kerja	.021	.078	.049	.270	.789
	Kompensasi	.012	.088	.025	.135	.894
	Disiplin_Kerja	.053	.107	.090	.494	.625

a. Dependent Variable: abs_RES

Pada tabel diatas tingkat signifikansi seluruh variabel adalah lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

4) Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda maka diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.335	8.758		2.550	.016
	Lingkungan_Kerja	.090	.149	.107	.608	.000
	Kompensasi	.165	.169	.171	.975	.000
	Disiplin_Kerja	.200	.205	.172	.974	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 4.10 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 22.335 + 0.090 X_1 + 0.165 X_2 + 0.2 X_3 + e$$

- a) Nilai konstanta (a) = 22.335
Artinya apabila variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja tidak mengalami perubahan maka besarnya variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Toko Mitra anda akan bernilai positif dan konstan sebesar 22.335
- b) Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X₁) = 0.090
Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X₁) bernilai positif yang artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X₁) semakin baik maka variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Toko Mitra Anda akan semakin baik
- c) Koefisien regresi Kompensasi (X₂) = 0.165
Koefisien regresi Kompensasi (X₂) bernilai positif yang artinya jika variabel Kompensasi (X₂) semakin baik maka variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Toko Mitra Anda akan semakin baik
- d) Koefisien regresi Disiplin Kerja (X₃) = 0.200
Koefisien regresi Disiplin Kerja (X₃) bernilai positif yang artinya jika variabel Disiplin Kerja (X₃) semakin baik maka variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Toko Mitra Anda akan semakin baik

5) Uji Hipotesis

1. Uji T

Koefisien regresi dengan uji t dari hasil analisis regresi yang ditunjukkan pada tabel 5.1 dan 5.2 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Variabel Lingkungan Kerja (X₁) memiliki nilai signifikansi t sebesar 0.000 < 0.050, maka variabel *integration* (X₁) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan begitu H1 dapat **diterima**.
- b) Variabel Kompensasi (X₂) memiliki nilai signifikansi t sebesar 0.000 < 0.050, maka variabel Kompensasi (X₂) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan begitu H2 dapat **diterima**.
- c) Variabel Disiplin Kerja (X₃) memiliki nilai signifikansi t sebesar 0.000 < 0.050, maka variabel Disiplin Kerja (X₃) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan begitu H3 dapat **diterima**.

2. Uji F

Untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji F. Hasil dari uji F dapat dilihat pada tabel.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.853	3	4.951	3.841	.000
	Residual	176.676	30	5.889		
	Total	191.529	33			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompensasi, Lingkungan_Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan table 13. Diatas menunjukan bahwa Fhitung sebesar 3,841 dan nilaiFtable sebesar 2,291 dengan nilai signifikasi F sebesar 0,000. Oleh karena itu Fhitung ke Ftable ($2,291 > 2,49$) dengan nilai signifikasi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan pada pengujian tersebut maka variabel lingkungan kerja, komponsas, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa H4 **diterima**.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel tersebut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.529	.525	2.427

- a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompensasi, Lingkungan_Kerja

Berdasarkan pada table 14 diatas menunjukkan angka Adjusted R square dalam penelitian ini sebesar 0,525. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 52% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja sedangkan 48% di pengaruhi oleh faktor lain diluar variabel.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra Anda.

Hasil penelitian menunjukkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra Anda. Hal tersebut menunjukkan apabila penerapan Lingkungan Kerja pada Toko Mitra Anda semakin baik maka Kinerja Karyawan akan semakin baik dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,090 dengan nilai signifikansi 0,00.

Suatu perusahaan jika memiliki lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja karyawan yang baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Taufi Lesmana, M. Arif, & M. Irfan Barus (2021) yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra Anda.

Hasil penelitian menunjukkan variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra Anda. Hal tersebut menunjukkan apabila penerapan Kompensasi pada Toko Mitra Anda semakin baik maka Kinerja Karyawan akan semakin baik dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,165 dengan signifikansi 0,00.

Dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, dengan pemberian kompensasi yang lebih layak sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka akan membuat karyawan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taufi Lesmana, M. Arif, & M. Irfan Barus (2021) yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra Anda.

Hasil penelitian menunjukkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Mitra Anda. Hal tersebut menunjukkan apabila penerapan Disiplin Kerja pada Toko Mitra Anda semakin baik maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,200 dengan nilai signifikansi 0,00.

Disiplin kerja seperti karyawan datang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan, berpenampilan rapi, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya akan meningkatkan kuantitas kerja dan secara langsung akan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taufi Lesmana, M. Arif, & M. Irfan Barus (2021) yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Toko Mitra Anda dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,090 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Toko Mitra Anda dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,165 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Toko Mitra Anda dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,200 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$.
4. Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai F Hitung 3,841 lebih besar dibanding F Tabel 2,291.

Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menambah variabel-variabel baru dalam penelitian tentang pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia dan teori kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa menjadi tolok ukur bagi peneliti selanjutnya yang meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan sebagai pertimbangan terkait peningkatan kinerja karyawan melalui penerapan lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja untuk mengembangkan usahanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat hasil penelitian tersebut maka perusahaan diharapkan mampu memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, kompensasi yang sesuai sebagai motivasi dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja operasional secara keseluruhan pada Toko Mitra Anda.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Arif, M, Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 106– 119.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta
- Assery, S., Tjahjono, H. K., Palupi, M., & Dzakiyullah, N. R. (2020). The role of conflict resolution on supply chain performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3).
- Assery, S., Tjahjono, H., & Palupi, M. (2015). Perencanaan Sumberdaya Manusia Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing Perusahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 419-428. Retrieved from <https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/3740>
- Astuti, R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Karya Plasindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 1(1), 148–154.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Chairul Saleh, Syeh Assery and Nur Rachman Dzakiyullah, 2018. Supply Chain: Partnership, Capability and Performance (A Case Study on Service Companies at Yogyakarta Indonesia). *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 13: 5391-5394. doi:<https://doi.org/10.36478/jeasci.2018.5391.5394>

- Chairul Saleh, Syeh Assery, Sabihaini and Sri Suryaningsum, 2017. Supply Chain Management in Service Companies (Case Study in Indonesia). *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12: 3858-3860. doi:<https://doi.org/10.36478/jeasci.2017.3858.3860>
- Dessler, Gary, 2012. *Human Resource Management*. New Jersey : John Willey and Sons.
- Eka Idham Lip K Lewa dan Subowo, 2005, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina(PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon, Sinergi Edisi Khusus on Human Resources, 2005.
- Ghozali dan Chariri, 2007. *Teori Akuntansi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R.L., & Black, W.C.. 1998. *Multivariate Data Analysis*, NJ: Upper Saddle River, Prentice-Hall.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, J. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 19–34.
- Jufrizen, J, Lumbranraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and The Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Novitasari, D., Laksmi Riani, A., Suyono, J., & Harsono, M. (2020). Organizational Context on Workplace Incivility and Turnover Intention. *WSEAS TRANSACTIONS ON BUSINESS AND ECONOMICS*, 17, 387–396. <https://doi.org/10.37394/23207.2020.17.38>
- Novitasari, D., Riani, A. L., Suyono, J., & Harsono, M. (2021). The moderation role of ethical leadership on organisational justice, professional commitment, and organisational citizenship behaviour among academicians. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 12(4). <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2021.120718>
- Nur Feriyanto, Syeh Assery, Chairul Saleh and Sri Suryaningsum, 2017. A Little Aspect of Misbehavior in Organization (Case Study in Indonesia). *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12: 3870-3872. doi:<https://doi.org/10.36478/jeasci.2017.3870.3872>
- Purnama, Y. H., Tjahjono, H. K., Assery, S., & Dzakiyullah, N. R. (2020). The relationship of organizational justice on job satisfaction and job performance in banking company. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3).
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. 2006. *Organization Behavior*, 9th Ed. New Jersey, USA. PrenticeHall International, Inc.
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc

- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Sekaran, U. 2006. Metode Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta. Salemba Empat
- Singodimedjo, M. (2002). Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Subandi, S., & Hamid, M. S. (2021). STUDENT SATISFACTION, LOYALTY, AND MOTIVATION AS OBSERVED FROM THE SERVICE QUALITY. *Journal of Management and Islamic Finance*, 1(1). <https://doi.org/10.22515/jmif.v1i1.3552>
- Suhartono, S., Sulastiningsih, S., Chasanah, U., Widiastuti, N. and Purwanto, W. (2023) "The Relationship of Leadership, Discipline, Satisfaction, and Performance: A Case Study of Steel Manufacture in Indonesia", *International Journal of Professional Business Review*. São Paulo (SP), 8(2), p. e01146. doi: 10.26668/businessreview/2023.v8i2.1146.
- Syeh Assery, Heru Kurnianto Tjahjono, Achmad Sobirin and Arif Hartono, 2017. Managing Conflict in the Supply Chain (Case Study: Telecommunication Company in Indonesia). *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12: 5433-5436. doi:<https://doi.org/5433-5436.10.36478/jeasci.2017.5433.5436>
- Wikaningtyas, S. U., Tjahjono, H. K., & Suprihanto, J. (2023). Turnover Intention Model: Self -Determination Theory Approach. *Quality - Access to Success*, 24(194). <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.20>